



同一労働同一賃金

1. 平成 29 年度第 1 回あかつき主催セミナーについて

本紙でご案内させて頂いた 10 月末の事務所主催のセミナーに多数参加いただき、誠にありがとうございました。メインで取り上げた「同一労働同一賃金の法改正の動向・留意点」は、安西法律事務所の萩谷雅史弁護士にご講演を頂きました。セミナーの趣旨は、本年 8 月号の本紙の巻頭で紹介した「働き方改革の動向」の「正規・非正規の労働条件の格差是正」の重要な施策として、来年の通常国会に提出される予定の「同一労働同一賃金」に関する法改正の動向・留意点の内容です。セミナーでは、正規・非正規雇用労働者の待遇差について、現行法上の法規制の説明があり、労働契約法第 20 条(期間の定めがあることによる不同理な労働条件の禁止)の解釈をめぐる裁判で争われている長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件、メトロコマース事件を事例紹介しました。

長澤運輸事件では、一審は労働者側の主張を容認する形で、二審は使用者側の主張をほぼ認める形で判決がだされ、ハマキョウレックス事件は、一審はほぼ使用者側の主張を、二審では労働者側の主張を一部認める形で判決がだされています。なお、二つの裁判の最高裁判決が近々下される予定です。

また、セミナーでは、次に「同一労働同一賃金」について、発表されている「同一労働同一賃金ガイドライン案」と、次期通常国会に上程される予定の法案の要綱の概要について説明しました。これらの動向については引き続き最新の情報をお知らせしていきます。

2. 「同一（価値）労働同一賃金」について

正規・非正規間の労働条件、とりわけ賃金の不合理な格差是正について、現行法の規制では成果がなかなか上がらないことや現行法での法解釈に幅があり紛争が発生していることから、労契法、パート労働法、労働者派遣法等を横断的に一本の法律として改正し実行力のある格差是正施策として企画されていることは先程述べた通りです。一方、この改正について、人事・賃金制度を中心に研究している労働経済学者からは疑問がだされています。欧州では一般的には同一価値労働同一賃金と言われていて、同一労働同一賃金として論じられていません。職種、仕事に賃金を紐付けており、職務（仕事）給制度を前提とするため、正規・非正規間の身分上による賃金格差が日本ほど生じず、賃金格差は平均 20%程度となっています。日本では正規社員の賃金は、どちらかといえば人に紐付けて、能力・役割等を加味し決定されており、習熟度を加味して定昇制度等により年功的加算されるのが一般的です。一方、非正規雇用労働者は、就労する仕事に賃金を紐付けて、経験・能力を加味し賃金が決定されており、多くの企業では正規・非正規では賃金制度が別に定められています。このため、格差が生じてもなかなか是正するベクトルが働かないのが実情です。

同一労働同一賃金ガイドライン案の前文で、「各企業において、職務や能力等の明確化」が必要としています。そして、「それに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度を労使の話し合いにより、可能な限り速やかに構築していくことが、同一労働同一賃金の実現には望ましい」としています。公正な評価の必要なことは、当然ですが、各企業の人事・賃金制度をどのように設計するかは各企業が考えることが当然であって、法律で規制しえるものではありません。もし、欧州並の同一価値労働同一賃金を実現させるのであれば、各企業が職務分析を始め同様な方法で賃金制度を展開する必要があると指摘されています。「速やかに」こうした賃金制度

を「構築していくこと」は難しいと言えます。それにもかかわらず、ガイドライン案では、基本給を始め各種手当の基準について個別で問題となる事例が論じられており、法律で賃金の支払い方を規制する妥当性に疑問が持たれます。また、現行法のように身分活用に格差がある場合には、処遇に格差があっても不合理といえないとすると、格差は正が進まないのも事実でしょう。にもかかわらず、正規と非正規で賃金体系を同一にする必要性はないはずで、同一労働で正規・非正規労働者の賃金格差が2割以上あるなら均等待遇の理念に違反し公序良俗に反するとして、丸子警報器事件（長野地裁判決 平成 8.3.15）の判決のように、わかり易い基準にした方が実行性が得やすいと考えます。

労働者の募集や求人申込時の取扱いが変更になります (職業安定法の改正 平成 30 年 1 月 1 日)

労働者の募集や求人申込みの際に、求人票や募集要項等において、明示しなければならない労働条件の項目が追加されました。追加された項目は下記の表の『★』マークとなります。固定残業制や裁量労働制を採用している会社様は対象となりますので、十分ご注意ください。

- ※ 求職者が希望する場合には、電子メールによることも可能です。
- ※ 求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には、「詳細は面談の時にお伝えします」などと書いた上で、労働条件の一部を別途明示することも可能です。この場合原則として、初回の面接等、求人者と求職者が最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示すべきとされています。

★ 今回の法改正で追加等された事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	一般事務
契約期間	期間の定めなし
試用期間	試用期間あり（3か月） ★
就業場所	本社（●県●市●一●） 又は△支社（△県△市△一△）
就業時間（休憩時間）	9:00～18:00（12:00～13:00）
休日	土日、祝日
時間外労働	あり（月平均20時間）
<p>裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。★ (例) 「企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなされます。」</p>	
賃金	月給20万円（ただし、試用期間中は月給19万円）
<p>時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。★</p> <p>① 基本給××円（②の手当を除く額） ② 〇口手当（時間外労働の有無に関わらず、〇時間分の時間外手当として△△円を支給） ③ 〇時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給</p>	
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
募集者の氏名又は名称	〇〇株式会社 ★
（〇派遣労働者として雇用する場合）	雇用形態：派遣労働者 ★

また、当初明示した労働条件が変更される場合、その確定後、可能な限り速やかに変更内容を明示することが義務付けられました。面接等の過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要です。



労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）が改正 平成29年10月1日より適用されています

今般、キッズウィーク（地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組）への対応や、労働者が裁判員として刑事裁判に参画しやすくするとともに平成29年6月9日に閣議決定された「規制改革実施計画」で示された転職しても転職が不利にならない仕組みをつくるため、労働時間等見直しガイドライン及び育児・介護休業指針が改正されました。

今回の改正によって下記4点がガイドラインに盛り込まれました。

◆ 公民権の行使又は公の職務を執行する労働者について、公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けることについて検討すること

◆ 地域の実情に応じ、労働者が子供の学校休業日や地域のイベント等に併せて年次有給休暇を取得できるよう配慮すること

◆ 仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利にならないようにする観点から、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討すること

■ 子の看護休暇及び介護休暇について、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業所に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇及び看護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すること

◆ 労働時間等見直しガイドラインの改正点

■ 育児・介護休業指針の改正点

※ 「労働時間等見直しガイドライン」とは、労働時間等設定改善法第4条第1項の規定に基づく指針であり、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処する為に必要な事項について定めたものです。

※ 「育児・介護休業指針」とは、育児・介護休業法第28条の規定に基づく指針であり、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにする為に事業主が講ずべき措置等について定めたものです。

職場における死亡災害撲滅に向けた緊急要請を実施



厚生労働省は、9月22日、平成29年の労働災害による死亡者数（1月～8月の速報値）が対前年比で増加し、特に8月に急増したことを受け、労働災害防止団体や関係事業者団体に対し、職場における死亡災害撲滅に向けた緊急要請を行いました。

<緊急要請のポイント>

(1) 産業界全体に対する企業の安全衛生活動の総点検などの要請

労使・関係者が一体となって、基本的な安全管理の取組をはじめとする以下の労働災害防止活動の徹底を要請。

- ・安全作業マニュアルの遵守状況を確認するなど、職場内の安全衛生活動の総点検を実施すること
- ・安全管理者、安全衛生推進者、安全推進者等を選任し、その職務を確実に遂行させるなど、事業場の安全管理体制を充実すること
- ・雇入れ時教育等を徹底するなど、効果的な安全衛生教育を実施すること

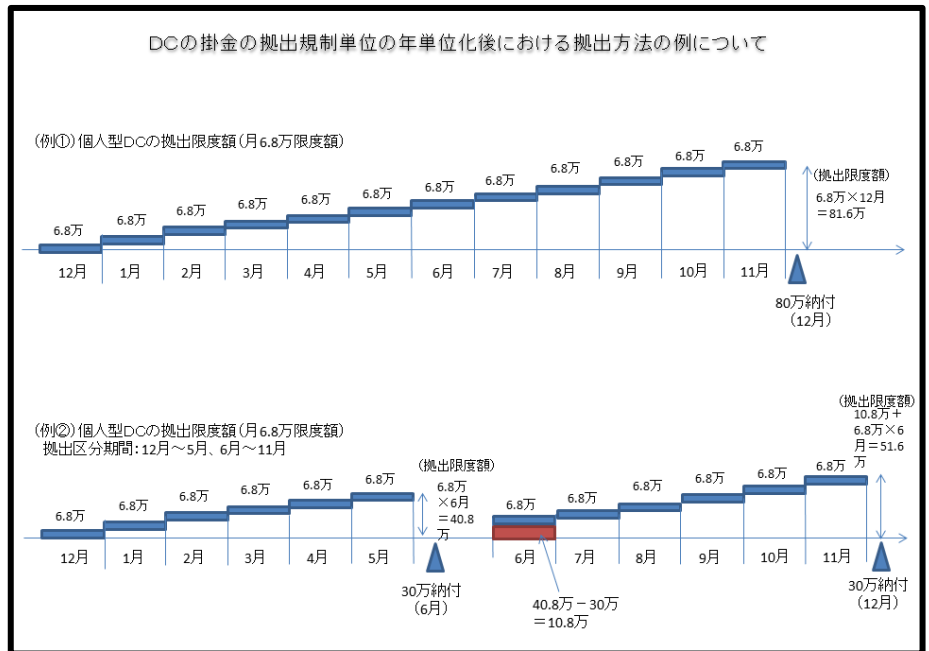
(2) 死亡者数が増加している業種での取組のポイントを明示

例えば、建設業では、「労働者の立ち入り制限や誘導員の配置など、車両系建設機械などとの接触防止対策の実施」、製造業では、「リスクアセスメントや機能安全による機械設備の安全対策の実施」等

確定拠出年金制度の改正について（平成 30 年 1 月 1 日施行） ～掛金の年単位化が可能になります～

これまで確定拠出年金の掛金は、月単位で拠出することとされていましたが、平成 30 年 1 月からは 12 月から翌年 11 月までの範囲において、複数月分をまとめて拠出することや、1 年間分をまとめて拠出することが可能となります。（納付は 1 月から 12 月までの範囲内で行います。）

これにより、ボーナス月にまとめて掛金を納付するなど、加入者のニーズに合った掛金の納付が可能となります。



新しい技能実習制度がスタートしました

厚生労働省と法務省が共管する「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成 28 年 11 月 28 日公布）」が、11 月 1 日付で施行されました。

技能実習法に基づく新たな外国人技能実習制度では、技能実習の適正な実施や技能実習生の保護の観点から、監理団体の許可制や技能実習計画の認定制等が新たに導入された一方、優良な監理団体・実習実施者に対しては実習期間の延長や受入れ人数枠の拡大などの制度の拡充も図られています。

技能実習法に基づく新制度の概要	
技能実習の適正な実施	①技能実習の基本理念、関係者の責務および基本方針の策定
	②技能実習計画の認定制
	③実習実施者の届出制
	④監理団体の許可制
	⑤認可法人「外国人技能実習機構」の新設
	⑥事業所管大臣等への協力要請等の規定の整備及び関係行政機関等による地域協議会の設置
技能実習生の保護	①人権侵害等に対する罰則等の整備
	②技能実習生から主務大臣への申告制度の新設
	③技能実習生の相談・通報の窓口の整備
	④実習先変更支援の充実
制度の拡充	①優良な監理団体・実習実施者での実習期間の延長（3年→5年）
	②優良な監理団体・実習実施者における受入れ人数枠の拡大
	③対象職種の拡大（地域限定の職種、企業独自の職種、複数職種の同時実習の措置）

ご不明な点や詳細は、
担当者まで
お問い合わせください。

毎月 1 回発行 「あかつき News」
〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷 5-23-5 代々木イーストビル 6F
TEL:03-5357-7510 FAX:03-5357-7512
<http://www.akatsuki-sr.jp>

