

同一労働同一賃金に関する（労契法第 20 条）裁判例について



いよいよ年明けの通常国会で「働き方改革」に伴う法改正案が審議される予定です。一つは長時間労働の抑制や労働生産性の向上に関連する法案、もう一つは正規・非正規雇用労働者の格差是正策を促す法案です。

企業の人事担当者もこの「同一労働同一賃金」の改正動向に注目されていると思います。今月も前月号に引き続き「同一労働同一賃金」について「裁判例」を中心に述べることにします。

正規・非正規間の労働条件の格差、特に正社員と有期契約社員との格差は不合理な労働条件の相違の禁止（労働契約法第 20 条）を巡って争われています。代表的な裁判として、長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件はいずれも最高裁まで争われています。最高裁の判決が近々下される予定といわれていますが、同一労働同一賃金の法案にも影響を与えるものとして注目されています。直近の日本郵便事件（東京地判 29.9.14）では、賃金のみならず他の労働条件の休暇についても争われています。

最近の主な判例をまとめると以下のようになります。

長澤運輸事件	定年後再雇用による嘱託社員の定年前の賃金との差（2割強）は労契法第 20 条に違反する	<p>一審 東京地判（28.5.13） 定年後再雇用後の賃金について、職務内容が同一とするなら労契法第 20 条に違反し、正社員時との賃金の差額支払いを命じた</p> <p>二審 東京高判（28.11.2） 定年後の継続雇用制度において職務内容が同一であっても一定程度賃金の下がることは社会的に認容されていること、正社員との賃金の差額を縮める努力をしていること等から、賃金の相違は不合理といえないと判断</p>
ハマキョウレックス事件	正社員と有期契約社員の賃金の差は労契法第 20 条に違反する	<p>一審 大津地判（27.9.16） 身分活用の相違から 7 つの手当のうち通勤手当以外については不合理とはいえないと判決</p> <p>二審 大阪高判（28.7.26）（差戻審） 有期契約社員の訴えを大幅に認め、諸手当と一審の通勤手当の額も見直して損害賠償認容</p>
メトロコマース事件 （東京地判 29.3.23）	正社員と契約社員の早出残業手当の割増率の相違は、労基法第 37 条の趣旨に鑑みると不合理なものというべきで、労契法第 20 条に違反と損害賠償を認容	
ヤマト運輸事件 （仙台地判 29.3.30）	無期雇用契約社員と有期雇用契約社員の賞与の支払方法（算定方法）について、将来の動機付けや奨励の意味合いを持たせること等で算定の差は、不合理といえないとして労契法第 20 条に違反しない	

日本郵便事件 (東京地判 29.9.14)	正社員に支払われている有期契約社員に不利もしくはない手当と休暇について争われた。手当の一部は不合理といえないが一部は法違反として損害賠償を認容。また夏期冬期休暇と私傷病の有給病休制度について、有期契約社員に付与しない合理的な理由があるということではできないと判断された
--------------------------	--

裁判では、労働契約法第 20 条の期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違の禁止の判断基準として職務内容、職務内容及び配置の変更の範囲と「**その他の事情**」を考慮する、とされています。特に「その他の事情」の解釈を巡って争われています。

賃金の相違について、賃金人事制度全体を比較して検討されるのか、支給されている賃金の手当ごとにみるのか判断が分かれています。当然社会全体の状況と個別企業ごとの人事制度・賃金制度全体を踏まえて判断されるべきと考えます。また、労契法第 20 条に違反と判断された場合、無効とされた労働条件はどうなるのか解釈が統一されていません。正社員の労働条件とみなすか否か等です。厚労省の通達では「無効とされた労働条件は無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解され」ていますが、労基法のような強行法規の規定が法文上にないので、この解釈の根拠に疑問がだされています。

同一労働同一賃金の法案がこれら裁判の結果等を踏まえ、労働条件の相違を巡る争いが生じないような内容に整備されることが望まれます。

「勤怠システム」導入は不可避

労働時間は本来 1 日 8 時間、1 週 40 時間を超えてはならず、超える場合でも月 45 時間、年 360 時間以内などに収めることが厚生労働大臣の告示レベルで求められていますが、罰則も上限もないため、時間外労働は「青天井」との批判が絶えません。

そのため、同大臣告示を法律に格上げし、かつ上限規制も設けようというのが働き方改革の大きな焦点です。同法案が成立すれば、月 45 時間超の時間外労働を行える回数も、**年 6 回まで**しか発動できない仕組みになります。また時間外労働の上限として「**月 100 時間未満**」や「**2~6 ヶ月平均で 80 時間以下**」「**年 720 時間未満**」などの基準が新たに創設されます。

注意すべき点は、それらの時間のカウントに必要な休日の扱いについてです。月 45 時間ないしは 360 時間以内、また 720 時間未満であるかどうかをカウントする際は週 1 回の法定休日分は含めず、6 日間分の時間外労働を上限時間に抑える必要があります。

一方、月 100 時間未満や 2~6 ヶ月平均 80 時間以下については、法定休日分を含めてカウントされます。それらの数字は「**過労死認定基準**」が引用元であり、法定休日の労働か否かは関係がないためです。現行法令上、法定休日の特定は求められていませんが、今回の改正を通じて特定する形に改められます。具体的には 36 協定の様式を変更し、記載が求められるようになります。

上限規制の中でも、月 45 時間超の時間外労働を年 6 回に収めることが企業の実務にとっては最も厳しく、特に**休日労働を含むか含まないかの管理を個々の労働者単位で行うには限界があり、勤怠管理システムの導入が避けられなくなります。**

また年 5 日以上の子休付与義務が新設された場合も、(全員一律の年度管理をしている企業を除き)同システムは不可欠とみられます。最速で 2019 年 4 月の関連法施行に向けて準備が必要です。

働き方改革関連法案の審議見直しに不透明感が漂う中、8 法からなる関連一括法が成立した際には、「同システムなしに改正事項の履行はほぼ不可能」とは同改革の影の主導者である東京大学社会科学研究所の水町勇一郎教授も語っています。



テレワークガイドライン（案）を公表

厚生労働省は、テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドライン（案）を「柔軟な働き方に関する検討会」資料として公表しました。

テレワークは、業務を行う場所に応じて在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務といった分類がされます。労使双方にとってメリットを有する面がある一方、労働者が所属する事業場外での勤務であることから、労務管理が難しいといった点が挙げられ、ガイドラインにおいて留意すべき点を明らかにしています。



労働時間制度の適用

●通常の労働時間制度における留意点

- ・労働者の自由利用の保障されている“中抜け時間”⇒休憩時間、時間単位年休の取り扱い
- ・一部テレワークの際の移動時間⇒使用者の指揮命令下に置かれているか否かで判断（テレワーク中の労働者に対して、使用者が業務のために至急の出社を求めた場合の当該移動時間は労働時間にあたりません。）

●事業場外みなし労働時間制における留意点

- ・情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと
- ・随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

のいずれの要件も満たす必要があり、サテライトオフィス勤務などのように常時回線が接続され、労働者が自由にその場を離れたり通信を切断できず、使用者の指示に即応する義務がある場合は、事業場外みなし労働時間制は適用できません。

長時間労働対策

長時間労働による健康障害防止のための手法として、①メール送付の抑制・業務指示の抑制 ②社内システムへのアクセス制限 ③時間外・休日・深夜労働の禁止 ④自動警告などの注意喚起 が考えられます。

その他

- 労使双方の共通の認識⇒導入目的、対象業務、労働者の範囲、テレワークの方法などを協議し、実際にテレワークを利用するかどうかは本人の意思によることとすべき。
- 業績評価等の取り扱い⇒評価制度、賃金制度を明確に、通常労働者と異なる制度の定める場合は就業規則の作成届出が必要。
- 費用負担の取り扱い⇒通信費や通信機器、交通費などその負担、限度額、請求方法等について、あらかじめ労使で話し合い就業規則に規定が必要。

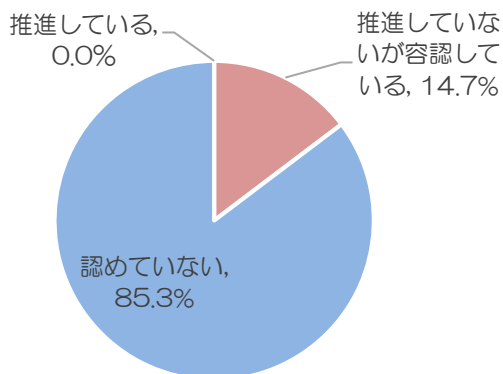
厚生労働省「副業・兼業」を推進、就業規則例見直しへ

副業・兼業は就業規則で原則禁止にしている企業がほとんどです。平成26年度の中小企業庁の調査（下図）では、副業を認めている企業は全体の約14%。一方で総務省「就業構造基本調査」の調べでは、副業の希望者は年々増えている状況になっています。

将来、労働力人口が減少する中で、または柔軟な働き方への移行をするために厚生労働省は副業・兼業推進の就業規則の見直しを積極的に導入するよう意向を示しています。

有識者検討会でモデル就業規則の改定案を公表し「許可なく他の会社等の業務に従事しない」という項目を

削除した上で、「労働者は勤務時間外において他の会社等の業務に従事できる」との規定を新設します。長時間労働を招かないかなどを確認する意味において、会社に届出をすることとしています。モデル就業規則は2017年度中に改正します。法的拘束力はありませんが、これを参考に就業規則を作成する企業は多くなるだろうと見こしています。



中小企業庁H 26 兼業・副業に係る取組み実態調査



マイナンバー制度による情報連携の本格運用が開始されます

政府は11月10日の閣議で、日本年金機構がマイナンバーを使って他の行政機関とオンラインで個人データを照合する「**情報連携**」を可能にする政令を閣議決定しました。

年金の受給開始の申請といった手続きで課税証明書などが不要になるほか、自治体からも年金機構の情報を照合できるようになり、生活保護の申請などで年金関連の書類がいらなくなります。来年1月から稼働テストを実施し、3月から順次導入する予定です。

これに先がけ、日本年金機構では、マイナンバーを活用して被保険者等の氏名及び住所変更の届出の省略や届出の添付書類の省略等、国民の利便性の向上等を図るため、マイナンバーを収録・確認する作業を進めています。しかしながら、日本年金機構が管理している情報（氏名、性別、生年月日、住所）と住民票に記載される情報が相違している等の理由により、日本年金機構においてマイナンバーの確認ができない被保険者が存在しています。

マイナンバーが確認できている者とできない者が同一の適用事業所内に混在した場合、今後の届出等の省略ができる被保険者とできない被保険者を事業主様に管理していただく必要が生じるなど、届出事務が複雑になる恐れがありますので、日本年金機構においてマイナンバーが確認できない被保険者及び被扶養配偶者（国民年金第3号被保険者）が在籍する適用事業所の事業主様あてに、日本年金機構より平成29年12月中旬以降、順次「マイナンバー等確認リスト」が送付される予定です。

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>

