

## 働き方改革法案の動向（1）



現在開かれている国会で最も重要視されているのが「働き方改革」法案の成立です。安倍首相も率先してこのことを強調していましたが、法案の中でも目玉として取り上げられていた裁量労働制対象業務の追加改正部分を、提出されたデータ不備のため早くも断念することになりました。もともと働き方改革法案は、労働基準法をはじめ8本の労働関連法の改正について1つの法律として成立を目指すものであり、法案提出前に取り下げられざるを得なくなったことはこれからの審議に大きな影響を及ぼすと考えられます。法案の骨子は下記の通りです。

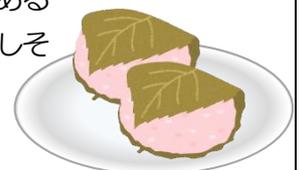
I	働き方改革の総合的かつ継続的な推進 働き方改革の基本的な考え方を明らかにする
II	長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等 <ul style="list-style-type: none"><li>● 労働時間制度の見直し（時間外労働の限度の設定）<ul style="list-style-type: none"><li>・ 高度プロフェッショナル制度の創設</li></ul></li><li>● 勤務間インターバル制度の普及促進</li><li>● 産業医・産業保健機能の強化</li></ul>
III	雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 <ul style="list-style-type: none"><li>● 同一労働同一賃金の整備</li></ul>

これからの審議の最大の争点となるとみられるのが俗称「高プロ」といわれている「高度プロフェッショナル制度の創設」です。これは職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1000万円以上）を有する労働者が高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、**一定の手続きを経ることを条件として労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする**ものです。「脱時間給制度」として今までも賛否が分かれてきた法案です。

現行の労働基準法で労働時間、休日の適用除外として位置づけられている**管理監督者**でさえ**深夜割増賃金の支払いは免除されていません**が、もしこのまま修正されずに成立すると休日の取得、連続就労の制限が課せられるとしても、労働法の労働時間規制による保護を基本的に受けられない制度が成立することになります。

「いかなる労働」に「いかなる賃金」を払うかは労働契約上の問題で、無理やり労働時間制度と抱き合わせて制度を作ろうとすることに疑問が生じます。**働き方改革では生産性の向上をも目的に据えています**が、この制度を運用することで果たして対象業務に従事する社員の労働生産性を上昇させたり、労働条件整備に役立つものになるか等、考えさせられます。この問題を議論するにあたっては、**日本より労働時間上限規制が厳しいEU諸国の労働生産性がわが国より高い**ことに注目して考えていく必要があります。

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保で、今回の改正法案の注目すべき点の一つである「**同一労働同一賃金**」については次号で触れることとしますが、先に今後の議論にも影響しそうな判例を次ページにて紹介します。



## -扶養手当不支給は「不合理」 日本郵便訴訟で大阪地裁判決-

正社員と同じ仕事をしているのに手当などに格差があるのは違法だとし、日本郵便の男性契約社員8人が同社に計約3100万円の支払いを求めた訴訟の判決が2月21日、大阪地裁でありました。大阪地裁は請求の一部を認め、扶養手当、住居手当、年末年始の勤務手当の不支給は不合理な労働条件の相違に当たるとし、同社に計約300万円の賠償を命じました。

日本郵便を巡る同種訴訟で、東京地裁では平成29年9月、年末年始の勤務手当、住居手当などがないことを不合理と認定しました。

判決では扶養手当について、「職務の内容の違いで必要性が大きく左右されず、正社員と同様の扶養家族に対する負担が生じており、支給しないのは不合理」と指摘。住居手当は「転居を伴う異動のない正社員にも支給されている」とし、それぞれ不支給を違法と判断しました。また、年末年始手当も「繁忙業務に従事するのは契約社員も同じ」として支給すべきだとしました。

東京地裁での判決は、損害額は住居手当で正社員の6割、年末年始勤務手当で8割としましたが、大阪の判決は扶養手当を含め正社員と同額を支払うよう命じました。

東京地裁 平成29年9月14日判決	大阪地裁 平成30年2月21日判決
原告3名 住居手当については <b>正社員の6割</b> 、年末年始勤務手当について <b>正社員の8割</b> を支払うよう命じた。	原告8名 扶養手当、住居手当、年末年始勤務手当について <b>正社員と同額(10割)</b> を支払うよう命じた。

## -パートと正社員の待遇格差 会社側に賠償命令 ~地裁小倉~ -

北九州市の卸売市場で働くパート社員4人が、同じ作業を行う社員との通勤手当と皆勤手当に格差があるのは労働契約法に違反するとして、会社を相手取り未払いの差額分を求めた訴訟の判決が2月1日、福岡地裁小倉支部でありました。鈴木博裁判長は「不合理な格差で違法である」とし、会社側に計112万円の支払を命じました。

原告は九水運輸商事(北九州市小倉北区)のパート社員で自家用車通勤により、市場の魚の下処理等に就していました。判決によると同社は2014年10月に就業規則を改定するまで、**正社員には月1万円、パート社員には月5千円**を一律に支給していました。

判決では原告の自家用車通勤の時間や経路が正社員に比べ短いといった事情もなく、通勤の実費は月額1万円を超えていたと認定し「**実費を考慮せず、一律に半額を支給する差異は不合理である**」と述べられました。その上で改正労働法20条の規定が施行された2013年4月から就業規則改定までの期間19か月に渡り1人あたり9万5千円の損害を認定しました。

また、同社が2014年の就業規則改定で月額5千円であった**皆勤手当をパート社員のみ廃止した事**についても違法性を認められました。判決では「**労働条件の不利益の程度が大きい**」と指摘され、改定後の37か月分、1人あたり18万5千円の支払いを命じました。

これらの判決に鑑みて「同一労働同一賃金」とは何であるのかを今一度考え、待遇改善を含めた企業経営を考えてゆく必要がありそうです。



## -東京都が平成 30 年度、男性育休で企業に奨励金を支給-

東京都は平成 30 年度、誰もがいきいきと活躍できる都市を実現するための施策の一環として、「働くパパママ育休取得応援事業」をスタートさせます。従業員に一定期間の育休を取得させた企業に助成金を支給する事業で、男女別に「働くパパコース」「働くママコース」が設けられています。いずれも従業員の育休取得に伴う代替要員の確保に必要な費用の助成として支給されます。

区分	要件	対象	助成額	規模（年）
働くパパコース	・母親の育休または産休に引き続く連続 15 日以上の育休取得（子が 2 歳になるまでの間）	全企業	連続 15 日で 25 万円、以降 15 日ごとに 25 万円加算（上限 300 万円）	50 件
働くママコース	・1 年以上の育休取得 ・復帰支援の実施 ・復帰後 3 か月以上の継続雇用	中小企業	定額 125 万円	1, 000 件

一方、国が設けている育児支援のための助成金には、「出生時両立支援コース」と「育児休業等支援コース」があります。

助成金	支給要件概要	支給額
出生時両立支援コース	男性に一定期間の連続した育児休業を取得させる、等	育休 1 人目 中小企業 57 万円 それ以外 28 万 5 千円 育休 2 人目以降 14 万 2, 500 円
育児休業等支援コース	育児復帰支援プランに沿って育休を取得、職場復帰させる（中小企業事業主対象）	育休取得時 28 万 5 千円 職場復帰時 28 万 5 千円 取得時職場支援取組 19 万円
	育休取得者の代替要員を確保し、取得者を原職等に復帰させる（中小企業事業主対象）	支給対象労働者 1 人あたり 47 万 5 千円 有期労働者の場合 9 万 5 千円加算

また、東京都では家庭と仕事の両立支援推進事業として、育児・介護など家庭と仕事の両立支援策を実施している企業に対し、「両立支援推進企業マーク」を付与し、専用ホームページで公開します。

1 歳から 2 歳の子を持つ男性のうち平成 28 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合は 3.16%と依然男性の育児休業取得率は高くありません。上記のような制度を利用し育休取得を奨励することにより、働きやすい企業であることを社内外に印象づけるメリットがあると思われます。



## -平成 30 年 4 月 1 日から障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わります-

「障害者が地域の一員として共に暮らし、共に働く」ことを当たり前にするため、すべての事業主には法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。

平成 30 年 4 月 1 日から障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に**精神障害者**が加わり、あわせて法定雇用率も変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

※今回の変更に伴い、障害者雇用義務の民間企業の範囲が従業員50人以上から45.5人以上に変わります。

## -全国健康保険協会 健康保険 保険料率の改定について-

平成30年度の全国健康保険協会の健康保険料率・介護保険料率は、本年3月分（4月納付分）より一部支部を除き改定されます。

一都一県	平成29年度	平成30年度	
		全体	労使折半
埼玉県	9.87%	9.85%	4.925%
東京都	9.91%	9.90%	4.950%

◎千葉県および神奈川県は保険料率変更なし

(旧) 介護保険料率	(新) 介護保険料率
1.65% (0.825%)	1.57% (0.785%)

※組合管掌健康保険の料率は組合ごとに異なりますので、あかつき担当者までお問い合わせ下さい。



## -労災保険料率改定について-



労働保険年度更新の時期が近づいてきました。今年度の申告・納付期限は、「平成30年7月10日（火）」までとなります。労働保険事務組合に委託されている会社は納付期日が異なりますのでご注意ください。

平成30年度から労災保険率が 引上げ3業種、据置き31業種、引下げ20業種となり、現状の平均労災保険率1,000分の4.7が1,000分の4.5に引き下げられるものとなっています。

労災保険率、労務費率、第1種・第2種特別加入保険料率を改定します。

業種毎の労災保険料率は下記をご覧ください。

<http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T180209K0020.pdf>

平成30年度の労災保険の概算保険料は新しい料率で、平成29年度の確定保険料はこれまでの料率での申告をお願いします。

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>

