

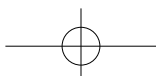
TOPIC1
最近の判例にみる
同一労働同一賃金の流れ

TOPIC2
副業・兼業の場合の
労働時間管理のあり方

2019
October

令和元年10月号

【スポーツ界の同一賃金問題】10月14日は体育の日。スポーツの秋たけなわですが、プロスポーツ、特にサッカー界で同一労働同一賃金をめぐる問題が噴出しています。例えば今年6月に開催されたFIFA女子ワールドカップ2019で2大会連続4回目の優勝を果たした米国の女子代表チームが、男子代表との賃金格差などの是正を求めて米国サッカー連盟を相手に提訴。その調停がこのほど不成立に終わり、代表チーム側は裁判での解決を目指すとされています。一方、アルゼンチンでも女子選手が男女の待遇格差を問題視。それがもとで退団を強いられたと、未払い賃金の支払いを訴えました。男女のワールドカップにおける賞金格差への問題提起もくすぶっています。成り行き次第では他のプロスポーツにも影響するかもしれません。



判例 退職金や賞与の支払いにも関係します

最近の判例にみる
同一労働同一賃金の流れ

働き方改革の考え方の大きな柱のひとつである同一労働同一賃金をめぐり、様々な判例が示されています。最近のものから、留意すべき点を検討します。

働き方改革関連法の大きな柱の一つが「同一労働同一賃金」です。同一労働同一賃金とは、同一企業内での正社員と非正社員の職務や仕事の内容が同じであれば、同じ賃金を支払うべき（均等待遇）とするもの、および職務や仕事の内容が違う場合には、その違いに応じてバランスのとれた賃金を支払うべき（均衡待遇）とするものです。

具体的に比較の対象となるものは基本給、賞与、諸手当、退職金といった賃金に関する労働条件だけでなく、社宅・食堂などの施設の利用から福利厚生などのあらゆる処遇が対象となります。

たとえば、契約社員やパート労働者、定年後の再雇用者などの非正社員が正社員と同じ仕事をしているにもかかわらず給与に著しい格差があったり、賞与や住宅手当などの諸手当について正社員には支給されるが非正社員には支給されなかったりといったことなどがあげられます。これらの処遇格差について会社として合理的な説明ができない場合は訴えられることにもなります。

法律の施行は、大企業が2020年4月、中小企業が2021年4月となっています。しかし、既にいく

つかの最高裁判例も出ています。その代表的なものが、同じトラック運転手に関する処遇格差をめぐり、①正社員と非正社員の間の手当の格差を争ったハマキョウレックス事件および、②正社員と定年後再雇用者の間の賃金格差を争った長澤運輸事件の2つです。ハマキョウレックス事件では、正社員に支払われている住宅手当、皆勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当のうち、住宅手当を除いた他の手当を非正社員に支給しないのは違法と判断され損害賠償請求が認められました。また、長澤運輸事件では、正社員に支払っている精勤手当（皆勤手当）を定年後再雇用者に支給しないのは違法とされました。

この2つの判決が出て以降もいくつかの新たな裁判例が出ており、ここではその中でも特に注目すべき2つの事件の概要を紹介し、同一労働同一賃金への対応を検討します。

判例1

契約社員にも退職金の支払い

(メトロコマース事件/東京高裁H31.02.20)

この事件は、地下鉄駅構内の売店で販売業務に従事してきた有期

契約社員（フルタイム勤務）らが、同一内容の業務に従事しているにもかかわらず、無期労働契約の正社員と比較して、本給、資格手当、住宅手当、賞与、退職金、永年勤続褒賞金、早出残業手当の割増率に差異があることは、労働契約法20条に違反しかつ公序良俗に反すると主張して、不法行為または債務不履行に基づき、差額賃金相当額、慰謝料などの支払いを求めたものです。

高裁は、まず労働条件に差がある比較対象となる正社員の範囲を販売店で販売業務に従事している者に限定しました。そのうえで、次の処遇格差は不合理であると判断しました。

①住宅手当…生活費を補助する趣旨で支給されるものと解するのが相当であり、生活費補助の必要性は職務の内容等によって差異が生ずるものではない。また、転居を伴う配置転換は正社員にも想定されていない。よって、契約社員と比較して正社員の住宅費が多額になりうるといった事情もないことから支給すべきものである。

②退職金…契約社員の有期労働契約は原則として更新され、定年が65歳と定められており、一部の契約社員は10年前後の長期間にわ

たって勤務している。少なくとも長年の勤務に対する功労恩賞の性格を有する部分に係る退職金すら一切支給しないことについては不合理である。

その結果、正社員の4分の1相当の退職金の支払いを命じました。退職金制度の適用について有期契約労働者を支給対象としないこと自体不合理とまではいえないとしつつ、長期間勤務している有期雇用労働者に対して功労恩賞の性格に係る部分まで支払わない点については不合理であるとした点については注目すべき判決です。

正社員にのみ退職金を支給している企業は珍しくはありませんが、そうした会社は今後退職金制度のあり方を検討する必要性がありそうです。

③永年勤続の褒賞金…業務の内容にかかわらず、勤続10年の正社員には一律に表彰状と3万円が贈られている。契約社員も原則、契約は更新され定年が65歳と定めら

れており、長期間継続することが少なくないことから、契約社員不支給は不合理である。

そのほか、残業に伴う割増賃金の割増率の差異についても不合理であるとして、差額の支払いが命じられました。

判例2

アルバイトへの賞与なしは違法

(大阪医科薬科大学事件/大阪高裁H31.2.15)

この事件は、大阪医科大学(現・大阪医科薬科大学)で研究室の秘書としてフルタイム勤務の元アルバイト女性職員が、正社員と有期契約のアルバイト職員との処遇格差(基本賃金が同じ経験年数の正社員と比較して55%程度であること、賞与が支払われないことなど)は、労働契約法第20条に違反するとして、賞与の支払いを求めたものです。賞与については、正社員には年2回、通年で4.6ヶ月分、契約社員には、正社員の8割

相当額が支給されていました。しかし、アルバイト職員には、賞与は支給されていませんでした。

高裁は、正社員に年2回支給している賞与は、正社員全員を対象とし、基本給のみに連動するもので、年齢、勤務成績に連動するものではなく、業績に連動するものでもないこと。また賞与は、その算定期間に就労していたこと自体に対する対価としての性質を有し、そこには賞与算定期間における一律の功労の趣旨も含まれるとみるのが相当である以上、とりわけフルタイムのアルバイト職員に対し、賞与を全く支給しないことは不合理であるとして支払いを命じました。もっとも、賞与には、功労、付随的にせよ長期就労への誘因という趣旨が含まれ、使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難いこと。さらに、正社員とアルバイト職員とは、実際の職務も採用に際し求められる能力にも相当の差があり、アルバイト職員の賞与算定期間における功労も相対的に低いことは認めないこと。これらのことからすれば、正社員のうち平成25年4月に採用された者と比較し、その者の賞与の支給基準の60%を下回る支給ししない場合は不合理になる。との判断がなされました。

また、この事件では、私傷病による欠勤時に補償される賃金についても争われ、契約を更新して一定期間継続就労し、一定の貢献をしているフルタイム勤務のアルバイト職員に対して、私傷病による欠勤中の賃金補償が全くないことは正社員と比して不合理であると判断され、一部請求が認められました。

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2019.10 October

10/1~

消費税率が10%に引き上げ

特定の品目については軽減税率(8%)が適用される。

10/1~10/7

全国労働衛生週間

「健康づくりは 人づくり みんなでつくる 健康職場」がスローガン。なお10/23~25に京都市で、全国産業安全衛生大会が開催される。

10月中

年次有給休暇取得促進期間

取得しやすい環境づくりのための様々な啓発、周知活動が展開される。

行政 厚生労働省の検討会が報告書を提出

副業・兼業の場合の労働時間管理のあり方

副業・兼業に対する関心が高まるなか、厚生労働省は2019年8月に「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」の報告書を公表しました。労働時間管理、健康管理の対応策について、基本的な考え方を示しています。

社会全体として、実効性のある労働時間管理を求める声が強くなってきています。今回は副業・兼業の場合の時間管理について、この検討会報告が求めている管理のあり方を見ていきます。

現行法の下では、労働時間に関しては、本業と副業・兼業の両方の事業所で雇用されている場合、労働時間は通算します。その結果、一般的には、法定労働時間を超えて労働させる使用者が時間外労働の上限規制の適用を受け、割増賃金を支払わなければなりません。しかし、本業と副業・兼業それぞれの労働契約の内容である所定労働時間を合算して法定労働時間（8時間）となる場合は、所定労働時間を超えて労働させる使用者が時間外労働の上限規制の適用を受けおおよび割増賃金を支払わなければなりません。

また、兼業・副業に伴う労働者の通算した労働時間による事業者間の健康管理上の問題に関しては、労働安全衛生法上に位置付けられていません。

これらの問題に関して報告書の要旨をまとめてみます。

1. 労働時間管理等

(1) 上限規制について

複数の事業場の労働時間を日々厳密に管理することは、企業にとって、非常に困難な場合があります。

たとえば、①労働者の自己申告を前提に、日々単位ではなく、月単位などの長い期間で、副業・兼業の上限時間を設定し、各事業主の下での労働時間をあらかじめ設定した時間内で収める。②労働者自身が、月の総労働時間を管理して上限近くになったら、各事業主に申告する。これらの方法で総労働時間を調整することが考えられます。

(2) 割増賃金について

他の事業場における労働時間を日々把握することは困難です。そのことを前提に、労働者からの自己申告をもとに労働時間を合算して、割増賃金を支払いやすく、かつ時間外労働時間の抑制効果も期待できる管理の方法を検討することが考えられます。たとえば、使用者の予見可能性のある他の事業主の下での週単位、月単位などの所定労働時間のみ通算して割増賃金支払いを義務づける。各事業主の下で、法定労働時間を超えた場合のみ割増賃金の支払いを義務づける、などです。他の事業主の下での労働時間の把握方法については、労働者のプライバシーへの配慮や、人事管理における実務上の実行可能性を考えると、労働者の自己申告が基本になると考えられます。

副業・兼業の事実のみ申告をし、労働時間の申告を拒む場合はどうするのか、申告にどの程

度の客観性を求めるのかなどの問題は、引き続き検討をしていく必要があるとしています。

2. 健康管理について

事業者は、副業・兼業をしている労働者について、労働時間を自己申告により把握し、通算した労働時間の状況などを勘案して、当該労働者との面談、労働時間の短縮その他の健康確保のための措置を講ずるよう配慮しなければならないとしています（公法上の責務）。事業者は、通算した労働時間の状況について、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えている時間が1月当たり80時間を超える場合は、労働時間の短縮措置などを講ずるほか、自らの事業場における措置だけで対応が困難な場合は、副業・兼業先との相談その他の適切な措置が求められます。また、医師の面接指導その他の適切な措置、ストレスチェック制度等、現行の健康確保措置の枠組みの中に当該労働者を何らかの形で組み込むことも必要です。

今後も、労働者の健康保険や企業の予見性にも配慮した、副業・兼業の場合の実効性のある労働時間管理のあり方について、労働審議会において引き続き積極的に議論が行われることとなっており、次の取りまとめが待たれるところです。

ROUMU

NewsBOX

01

改正入管法で在留を希望する外国人従業員向けに
経済産業省が相談窓口を設置

経済産業省は、改正入管法に基づく外国人材受入れの新制度を活用した特定技能1号の在留資格取得者または取得希望者の外国人向けに、相談窓口を設置しました。同省所管の製造3分野（素形材産業分野、産業機械製造業分野、電気・電子情報関連産業分野）における「1号特定技能外国人」資格保有者または資格保有希望者の日常生活上の支援を行います。コールセンターによる全国窓口と、対面式による各地域の窓口の二本立て。受入れ支援の一環としての策と言えるでしょう。

02

夕方を楽しく活かす働き方の啓発
「ゆう活」で東京労働局が
都内の労使団体に要請

「ゆう活」とは、「はじめよう！夕方を楽しく活かす働き方。」と銘打たれた夏の生活スタイル変革で、日照時間が長い夏の間は働き始めを早くして、夕方を家族などとのオフタイムに活用しようという政府主導の国民運動のこと。その一環として東京都労働局も7月に、都内の労使団体を訪ね、働き方改革と「ゆう活」に関する要請を行いました。具体的には朝方勤務、フレックスタイム制の推進などです。「働き方」を見直すのはまず夏から、ということのようです。

03

外国人の労災事故が増加
2018年は過去最多を更新

2018年に労働災害で死傷した外国人は2847人で、7年連続の増加、過去最多を更新したことが厚生労働省による調べでわかりました。10年前の1443人からほぼ倍増したことになります。このうち技能実習生は784人とこれも過去最多で、外国人の死傷者全体の27.5%を占めています。外国人労働者全体の中の技能実習生の割合は21.1%であり、相対的に技能実習生が労災事故に遭遇しやすいことがわかります。実習環境の改善が求められます。

04

2018年の在留資格取り消し件数
一昨年より倍増し過去最多に

出入国在留管理庁の発表によると、2018年1年間の外国人の在留資格取り消し件数は832件となりました。これは2017年（385件）からほぼ倍増、過去最多になっています。832件中「留学」が412件、「技能実習」が153件で、この2つの在留資格の増加が特に顕著になっています。背景には2017年1月施行の改正入管法により、取り締まり強化が図られたことがあるようです。技能実習生の受け入れ先企業も、注意を払う必要があります。

05

厚生労働省が2018年の「雇用動向調査」結果を公表
入職と離職では六年連続で入職超過の結果に

2018年1年間の入職者数は7667.2千人、離職者数は7242.8千人となりました。年初の常用雇用者数に対する割合である入職率は15.4%、離職率は14.6%で、入職超過率は0.8ポイント。6年連続の入職超過です。入職者の中身を見ると、一般労働者は前年比361.7千人減少の4245.2千人なのに対し、パートタイム労働者は前年比133.3千人増加の3422.0千人で、パートタイム労働者の増加が顕著になっています。また「雇用期間の定めあり」が入職者、離職者ともに増加しました。

06

賃金不払い残業への監督指導により
全体で125億6000万円余りの
割増賃金が支払われた

厚生労働省は、2018年度の時間外労働などに対する割増賃金不払い企業への監督指導の結果を発表しました。それによると是正企業は1768企業で前年度比102企業の減、対象労働者数は11万8837人で8万6398人の減少となりました。監督指導により支払われた割増賃金の合計額は125億6381万円にも達しています。監督指導対象となった企業では、タイムカードの打刻時刻やパソコンのログ記録が実態と違ってないかを定期的にチェックするなど、様々な取組が行われています。

調査 働く人の「人事評価制度」に関する意識調査

属人性に左右されない客観的な評価指標が求められている

優れた人事評価制度を整備することは、有能な人材のロイヤリティを醸成させるために不可欠。最近見直す企業が増えてきています。今の人事評価制度自体がどう評価されているのかのアンケート調査結果です。

約8割が自社の人事評価制度の見直しが必要と考えている！

業界ごとに事情の違いはあるものの、労働力不足と人材の流動化により、企業にとって有能な戦力の流出は重大な経営リスクになっています。大事に育てようとした人材が急に転職していく、その理由が人事評価制度への不満であることも少なくありません。現代はインターネットでさまざまな内実情報が飛び交う時代。客観的かつ合理的な評価を行うことは、人事における最重要課題かもしれません。

今回は、人財サービス会社のアデコ株式会社が2018年2月に実施したアンケート調査から、人事評価制度に対する働く人の意識を見ていきます。

●6割以上が勤務先の人事評価制度に不満。約8割が制度見直しを求める

現在の人事評価制度への満足度では、「満足」と「どちらか」というと満足」を合わせて全体の37.7%となりました。62.3%の人が、何がしかの不満を持っています。また勤務先企業の人事評価制度の見直しが必要かという問いに対しては、「見直す必要がある」が77.6%となり、実に8割弱の人が制度の見直しを求めている結果となりました。

評価制度の中に具体的に取入れたい内容として、部下による上司の査定や、個人名を非公開にした人事評価の開示などが自由回答の中であがっていたとされています。

●不満の理由では「評価基準が不明確」「評価者の価値観や経験によるばらつき」など

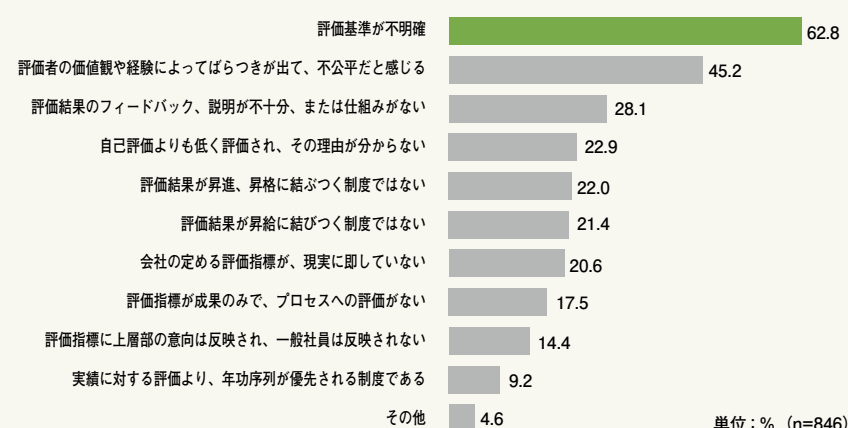
不満の理由を尋ねた結果は別掲のグラフです。6割以上を占めたのが「評価基準が不明確」というもの。2位の「評価者の価値観や経験によってばらつきが出て、不公平だと感じる」(45.2%)は、「不明確」を上(評価する側)と部下(される側)という現場からの視点に落とし込んだ内容と言えるでしょう。とにかく客観的で公平な評価、上司と性格的に合うか否かが評価に反映されるような属人的ではない評価をしてほしいという現場の声が聴きとれるようです。

●評価する側は約8割が、自分の部下への評価は適切だと自負。ただし自信は今一つ

評価する側の立場の人に、自分が下す人事評価の適切性を聞いたところ、「そう思う」「どちらかというと思う」の合計は77.8%で、全体の8割弱に上っています。ただし「そう思う」のみでは16.8%しかなく、「どちらかという～」が61.0%と多数を占めました。評価する側も絶対的な自信を持って評価しているというわけではなさそうです。

将来人事評価ロボットのようなマシンが出現する時代が来るのかはわかりませんが、働く人の多くが忌避しているのは、上司の気分や匙加減によって評価が左右されてしまうこと。確かに「機械のように正確」にはできない分野ですが、客観性を可能な限り突き詰めることが必要かもしれません。

【表】人事評価制度に不満を感じる理由を教えてください(複数選択)



アデコ株式会社調べ

働き方改革(関連法) Q&A

ここはどうなる？

今月の相談 勤務間インターバル制度導入時の留意点

Q 当社では、働き方改革の一環として勤務間インターバル制度の導入を検討しています。インターバル時間については法的な制限がありますか。また、一部の社員のみ限定して導入することでもよいのでしょうか。

A 勤務間インターバル制度とは、働き方改革関連法の一つである「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」の一部により企業の努力義務として定められたものです(第2条第1項)。前日の勤務終了後、翌日の出勤までの間に一定時間の休憩時間(インターバル)を確保することで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。EU諸国ではすでに義務化されており、最低11時間の休憩時間を与えなければならないことになっています。我が国においても、拘束時間が長い傾向があるトラック運転者等に対しては、8時間以上の休憩時間を設けなければならない改善基準告示があり、労働基準監督署の指導要綱となっています。

勤務間インターバル制度の導入にあたっては、まずインターバル時間を何時間とするかを検討しなければなりません。法的には何時間とするかの特別な規定は設けられておらず、労使間で決めることとなります。なお、この制度を導入するにあたっては「時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)」を利用することができますが、助成金の受給要件としてのインターバルは、最低9時間となっています。それを目安に検討するのも良いでしょう。

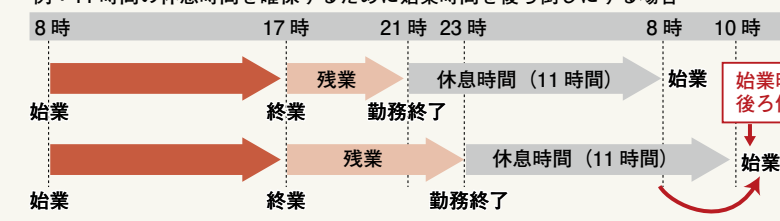
また、特定の社員層に

限定して導入することもできます。管理職のみ、またはIT部門のみといった、長時間労働になりがちな職種に限定して導入することもできます。

導入に伴い注意すべき点として、労働時間の取扱いがあります。

たとえば、始業8時00分、終業17時00分、休憩60分で所定労働時間が8時間の場合、11時間のインターバルを設定したケースでみてみましょう。下図のように、前日、残業で23時までと遅くなり翌日の始業開始が会社の定める始業時刻より2時間遅れて10時00分となった場合、①終業時刻も2時間繰り下げて19時00分として所定労働時間を勤務するものとするのか、②会社の始業時刻から食い込んだ時間(2時間分)は勤務したとみなして業務終了時刻は会社の終業時刻(17時00分)のままとし、終業時刻で業務を終了しても2時間分の賃金控除はしないようにするかなど、制度設計においてはこうした点を検討することになります。なお、同時に労働時間の状況の把握などの運用面にも注意しなければなりません。

例：11時間の休憩時間を確保するために始業時間を後ろ倒しにする場合



(出典：厚生労働省)

今月のポイント

インターバル時間を何時間取るかを労使間で決める。
勤務間インターバル制度導入の範囲を決める。
労働時間のカウント方法をどうするかを検討。

世界有数の「祝日大国」日本

年次有給休暇の取得率が世界的に低く、サービス残業という言葉がはやるなど日本人には働き過ぎのイメージがあります。実際にOECD調べによる先進国の1人あたりの平均総労働時間のデータを見ると、2018年で日本は1680時間。これより上の国として米国(1786時間)や韓国(2005時間)、イタリア(1723時間)などがあるものの、イギリス(1538時間)、フランス(1520時間)、ドイツ(1363時間)などと比べると日本は長くなっています。もっともこのデータはフルタイム労働者とパートタイム労働者が含まれていて、パートタイム労働者が多い国では低い数値になる傾向があり一概に比較はできませんが、それでもドイツと日本では300時間以上の差があります。

一方で1年間の祝日の数を比較すると、日本は2019年の場合で年間に17日の祝日があるのに対し、ドイツでは、例えばベルリンでは10日しかありません(ドイツでは州により祝日が異なる)。また、日本にはある「振替休日」がドイツにはありません。

このように、祝日が少なく振替休日制度もないのに、年間総労働時間ではドイツの方が圧倒的に少ない。その理由はやはり有給休暇にあるようです。ドイツではおおむね30日程度の有休が認められ、しかもその取得率が極めて高い。数週間の長期休暇を取ることが当たり前に行われているようです。また病欠は有休日数から差し引かれません。

日本の祝日の日数は、世界的に見てトップクラスの多さですが、個々人が取る有給休暇は少なく取得率も低い。組織全体で一斉に休むのではなく、交代で休み、組織としての稼働日数が十分に確保されることによるメリットについて、考えてみる必要があるかもしれません。

サ



ル