

ブレイス FP 社会保険労務士事務所

事務所便り

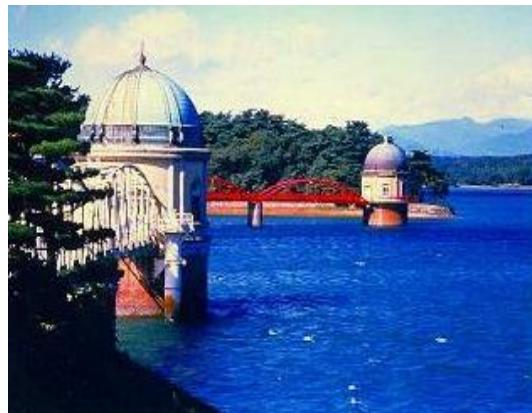
連絡先 〒207-0002

東京都東大和市湖畔 2-1044-134

電話 042-566-5456 FAX:042-566-5456

E-mail bracefpsr@ozzio.jp

H P <https://bracefpsr.com/>



非正規労働者の格差是正で重要判例

◇10月15日、日本郵便（東京、大阪、佐賀）事件の最高裁判決が出されました。

この裁判では、年末年始手当、夏季冬季休暇、扶養手当などの処遇について、時給制契約社員などの非正規労働者と正規労働者との間に存在する格差が、労働契約法旧20条に違反するものであるかが問われました。

◇判決では、年末年始手当、夏季冬季手当などについて、その目的・趣旨が有期労働者にも当てはまるのなら、勤続期間にかかるわらず正社員と同様に支給すべきとしました。病気手当と扶養手当については、「長期継続勤務の期待と継続勤務の確保」を目的とした給付であり、「相応に継続的な勤務が見込まれる」有期労働者にも支給すべきとしました。

● 最高裁が上告を受理せず高裁判決で確定している手当も含めると、現時点では次のような整理ができます。

- ① 正規と非正規で、職務の内容や配置の変更の範囲などが異なっていたとしても、手当の趣旨・目的に照らして同様に処遇すべきもの
- ✓ 住宅手当、時間外手当、皆勤手当、作業手当、無事故手当、通勤手当、給食手当、年末年始手当、夏季冬季手当など
- ② 「相応に継続的な勤務が見込まれる」非正規労働者に正規と同様に支給すべきもの
- ✓ 病気休暇、扶養（家族・こども）手当

※ 「相応に継続的な勤務」とは今回の最高裁判例では明示されていませんが、過去の判例と合わせてみると3年以上10年（大阪高裁では5年）の範囲との見解もあります。

賞与、退職金

◇一方、10月13日、賞与が争われた大阪医科薬科大学事件、退職金が争われたメトロコマース事件では、職務内容に一定の相違があることや、職能給や正規への登用制度の運用実績などを理由に、契約社員やアルバイトに1円も支払われていなくとも非合理とはいえないとする最高裁判決が下されました。

◇これまで下級審では、退職金や賞与は賃金の後払いや論功行賞の性格もあるとして、一定の支払いを求めていました。

今回の最高裁判決でも、退職金に関して事実上、下級審の判断を支持した反対意見や、今回の判決にとらわれず支払いを促しているともとれる補足意見が付されました。

◇労働契約法旧20条は、大企業で今年の4月から、中小企業では来年4月から効力を失い、パート・有期労働法第8条に引き継がれます。新法に合わせて適用される「同一労働同一賃金ガイドライン」では、賞与について、一定の場合の支払いを求めています。退職金や賞与についても点検が必要です。

基本給の点検も不可欠

◇今回の判決では争点とされていませんが、基本給についても、有期パート法第8条に基づき、ガイドラインでは次のように明示しています。各企業においても点検が必要です。

(1) 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。

(2) 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。

(3) 基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するもの

通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

偽装一人親方の排除を 業界団体が意見示す 国交省調査

◇建設業界では、近年の社会保険加入対策や労働時間規制などの強化に伴い、今後「偽装一人親方化」が進んでいく恐れがあります。このため国交省では今年6

月、有識者と元請・専門工事業団体関係者で構成する「建設業の一人親方問題に関する検討会」を設置し、規制逃れを目的とした偽装一人親方対策や適法な一人親方の待遇改善対策などを論点に検討を開始しました。

◇このほど開いた第2回会合で、関係団体に実施した各論点に関するアンケート結果を示しました。

それによると、調査対象の15団体中3団体が、偽装一人親方が増えていると回答。理由として、法定福利費の事業主負担の重さや、現場入場時の加入確認といった社会保険加入対策などが影響していると指摘されています。

◇明らかに実態が雇用形態であるにもかかわらず一人親方として契約している企業に対して、どのような措置を講じるべきか聞いたところ、現場入場制限など何らかの制限を設けるべきとの回答があり、また、本人の意思に反して実態とそぐわない契約を企業側が強いているのであれば悪質な脱法行為であり、厳罰化もやむを得ないといった意見もみられました。

◇そのほか、元請などの上位会社が偽装一人親方の違法性などを説明し、是正されない場合は取引停止を視野に入れつつ、さらには是正に向けた指導を行うべきといった声が挙がっているとしました。

偽装一人親方本人に対しては、上位会社が違法性などを直接説明し、自身の働き方にについてよく理解してもらったうえで、適正な雇用契約または請負契約の締結を促すという意見もありました。

同検討会では来年2～3月頃に中間取りまとめを行う方針。

押印廃止の動き 政府

◇政府は、規制改革の一環として、労働基準法施行規則、事業附属寄宿舎規程、年少者労働基準規則および建設業附属寄宿舎規程ならびに最低賃金法施行規

則において、法令上押印等を求めることがあるとするとともに、労働基準監督署長等への届出等の際に押印等を求めている省令様式について押印欄を削除します。

◇36 協定届など、事業場の労働者の過半数代表者の記載や労働組合の記名がされている場合には、適正な代表である旨等をチェックボックスで確認するなどの改正を行うとしています。

◇実施は、令和3年4月1日予定（公布日は令和2年12月中旬予定）。

◇また、政府・与党は2021年から会社員の年末調整書類の押印を不要にする。また、確定申告などの税務手続でも同様に、押印の原則廃止を検討する。政府が掲げる手続きの簡素化、デジタル化の一環であり、21年度の与党税制改正大綱に盛り込む方針です。

当事務所からひと言

◇第1記事、パートや契約社員など非正規雇用の処遇見直しが待ったなしの状況となりました。新聞でも大きく報道されましたので、放置をしているとトラブルの原因になります。ガイドラインに沿って、基本給や諸手当などを点検し、制度が不合理でないことを説明できるようにしておくことが必須です。

◇11月は、労働基準監督署の定期監督が多い月といわれます。定期監督は各監督署が年間方針に基づき管内の事業所を訪問し、主に以下の項目につき、法令違反の有無を臨検します。

- ① 労働時間管理の適否
- ② 変形労働時間制の適否
- ③ 長時間労働の実態
- ④ 36協定の適否
- ⑤ 年次有給休暇付与・時季指定義務の適否
- ⑥ 年休管理簿の適否
- ⑦ 賃金支払いの適否
- ⑧ 割増賃金の適否
- ⑨ 賃金台帳の適否
- ⑩ 最低賃金の適否
- ⑪ 労働条件通知の適否

- ⑫ 衛生委員会の議事・審議の適否
- ⑬ ストレスチェックの適否
- ⑭ 医師による面接指導の適否

定期監督は、通常事前の連絡なく突然やってきます。そして、出勤簿、残業申請書、休日申請書、タイムカード、36協定書（届書）、会社の年間カレンダー、年次有給休暇管理台帳、賃金台帳、雇用契約書、就業規則、労働者名簿などにより、労務の実態を確認します。監督は犯罪調査ではなく、必要な是正指導が目的です。慌てることなく監督官に協力し、指摘事項があれば、この際是正する態度で臨みましょう。

◇雇用保険の基本手当（失業手当）の受給制限期間が10月1日から変更され、自己都合退職や懲戒解雇等労働者の責による離職の場合の待期期間が、3ヶ月から2ヶ月に短縮されました。

弊所では、各事業所様が雇用調整助成金、休業対応支援金などの自力申請をできるように、引き続きご支援いたします。資料提供依頼、ご質問などはご遠慮なく下記へメールにてご連絡ください。毎日バタバタしておりますが、できる限り一両日中には対応いたします。

● E-mail bracefpsr@ozzio.jp

◇残業代の計算（5）…定額（固定）残業制と残業代②法所定の額を上回っていること。

固定残業代は、労基法上の計算方法で計算した割増賃金の額以上の場合に限り有効とされます（関西ソニー販売事件）。そして、労基法上の計算による額が、固定残業代を超える場合にはその差額を支払っていることが必要です。

仮に「毎月20時間分の割増賃金を支払う」と就業規則等に定めた場合に、毎月残業時間を把握し、20時間を超えた時にはその差額を支払う必要があるということです。したがって、労働時間の管理をしていないといった事業所では、有効な固定残業制は導入できないことになります。（次号に続く）