

労働法学研究会報



謹賀新年



年頭所感



厚生労働省

最新労働
法解説

働き方改革関連法の概要解説（企業側の視点から）

—働き方改革関連法の概要について企業側重要ポイントを中心に一括解説—

弁護士：倉重公太郎

Point 1 今後の労働時間把握

Point 2 意外と重要な「雇用対策法」改正

Point 3 高年齢者も労契法20条の対象となるか

CONTENTS

4 厚生労働省 年頭所感

最新労働法解説

10 **働き方改革関連法の概要解説（企業側の視点から）**

—働き方改革関連法の概要について企業側重要ポイントを中心に一括解説—

弁護士 倉重公太郎

12 1・平成30年法改正

23 2・同一労働同一賃金の考え方



労働基準局長 坂口 卓

あけましておめでとうございます。

新年を迎え、心からお慶び申し上げます。本年も何とぞよろしく願い申し上げます。

平成三十一年の年頭に当たり、改めて日頃の労働基準行政への御理解と御協力に感謝申し上げますとともに、今後の労働基準行政の展開について述べさせていただきます。

労働基準行政の主な役割は、労働時間や賃金など労働条件の確保、労働者の健康と安全の確保、労災保険の適正かつ迅速な給付、労使関係の調整でございます。

本年も、働く方々が安心して安全に働くことができるよう、次の施策を中心に取り組んでまいります。

第一に、働き方改革についてです。

働き方改革は、一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジとして位置づけられておりますが、昨年、第九十九回国会において、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立し、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の時季指定義務等については、本年四月（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は翌年四月）から施行されることとなっております。法律の内容について、大企業はもとより全国各地の中小企業まで浸透するよう、四十七都道府県に設置した「働き方改革推進支援センター」の活用や、経済界と協力した説明会の開催など、丁寧な周知を行い、円滑な施行に取り組んでまいります。

また、副業・兼業については、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアップを図りたいといった希望を持つ労働者の健康確保に留意しつつ副業・兼業を行える環境を整備するため、昨年一月に策定したガイドラインや改定版モデル就業規則の周知に努めております。働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方等の制度的課題について、引き続き、検討を進めてまいります。

さらに、病気の治療と仕事の両立を支援するため、主治医や企業・産業医を対象としたガイドラインの周知啓発、病気を抱えながら働き続ける労働者の方と企業・産業医、主治医とを繋ぐコーディネーターの養成、企業・医療機関・地方自治体等と都道府県労働局との更なる連携等を図ることなどを通じて、企業の意識改革・

支援体制の整備等を促進してまいります。

第二に、長時間労働の是正についてです。

長時間労働の是正については、昨年、残業が月八十時間を超えていると考えられるすべての事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を実施してまいりました。本年も、引き続き、これら事業場に対する監督指導を徹底することとしております。また、昨年七月に閣議決定がなされた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえ、引き続き、長時間労働の是正を図るための取組を進めてまいります。

第三に、最低賃金・賃金の引上げについてです。

最低賃金については、「働き方改革実行計画」等において、年率三%程度を目途として引上げ、全国加重平均千円を目指すこととされています。昨年は、全国加重平均で二十六円引き上げて八百七十四円となり、時給換算になって以降、最大の上げ幅となりました。

今年も中央・地方の最低賃金審議会での最低賃金引上げに向けた議論を促すとともに、賃金引上げに向けた助成措置や専門家による相談支援など、中小企業・小規模事業者の賃金引上げの環境整備に向けて、しっかりと取り組んでまいります。

第四に、労働災害防止対策についてです。

労働災害の防止については、一人の被災者も出さないという基本理念の下、昨年二月に第十三次労働災害防止計画を策定しました。本計画に基づき、就業者の高年齢化や、仕事や職業生活に関するストレス等がある労働者が多いこと等を踏まえて、転倒防止や腰痛予防のための取組事例の周知や、ストレスチェックの適切な実施等のメンタルヘルス対策を進めてまいります。

以上の施策を中心に職員一同、全力を挙げて取り組んでまいりますので、今後とも、一層の御理解、御協力を賜りますようお願い申し上げます、新年の挨拶とさせていただきます。

雇用環境・均等局長 小林 洋司



新春を迎え、謹んでお慶び申し上げます。
皆様には、日頃から雇用環境・均等行政の推進に御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

一昨年七月に設置された雇用環境・均等局も、二年目の新春を迎えました。「成長過程」にある雇用環境・均等行政を更に充実させる年にするべく、職員一丸となって取り組んでまいります。

「働き方改革」に代表されるように働く人も働き方もますます多様化が進む一方で、人手不足が深刻化しています。このような状況の中で、多様性を受け止められる職場や社会、そして人材確保のための魅力ある職場づくりが一層求められています。そのためには働き方改革と人材確保を一体的に推進していく必要があり、労働行政の各分野が強みを発揮し合う総合的な取組が不可欠です。今年も、雇用環境・均等行政は、その調整役を果たしていきたいと考えています。

今年の雇用環境・均等行政の最大の課題は、女性活躍の推進とハラスメント対策です。一億総活躍社会の実現のためには、女性の職業生活における活躍を推進するとともに、働きやすい職場環境を整備することが重要です。ハラスメント対策については、今年のILO総会で、ハラスメントに関する条約及び勧告が採択されることが想定されており、社会的にも関心が高まっています。女性活躍推進法の施行後三年の見直し、パワーハラスメント・セクシュアルハラスメントの防止対策の強化等について、労働政策審議会での議論も踏まえ、法改正が必要な場合には、次期通常国会への法案提出を目指します。

働き方改革の大きな柱の一つである同一労働同一賃金も重要な課題です。同一企業内でのいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消し、どのような雇用形態を選択しても納得感をもって活躍できる社会を目指します。二〇二〇年四月（大企業と派遣労働。中小企業は二〇二一年四月）からの施行に向けて、特に中小企業・小規模事業者の方に改正内容を十分理解していただく必要があります。

す。関連省令、指針等の周知とともに、全都道府県に設置している働き方改革推進支援センターによる相談援助、業種別の同一労働同一賃金導入マニュアルや業種横断的な取組手順書の策定などの支援にしっかりと取り組んでまいります。

また、「働き方改革実行計画」では、いわゆるフリーランスの方など、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について中長期的に検討することとされています。昨年十月に立ち上げた検討会において、その法的保護の必要性を含めて、引き続き、検討を進めていくこととしています。

仕事と生活の両立支援では、女性の継続就業や男性の育児を促進し、介護離職を防止するため、仕事と育児や介護を両立できる環境の整備に取り組めます。また、勤務間インターバル制度の導入促進や年次有給休暇の取得促進を進めてまいります。

勤労者生活の向上に関しては、中小企業退職金 共済制度の安定的運営、勤労者財産形成促進制度の利用促進に取り組むなど、勤労者の福利厚生を充実を図ります。また、労働金庫の適正な運営のため、引き続き、指導・監督を行ってまいります。

このように、雇用環境・均等局は、政府の喫緊の課題を多く抱えておりますが、本年も労使をはじめとする国民の皆様の期待に応えられるよう全力で取り組んでまいります。本年が皆様にとりまして幸多き年となりますよう御祈念申し上げます。新年の御挨拶とさせていただきます。



人材開発統括官 吉本 明子

謹んで新春の御挨拶を申し上げます。

平成三十一年の年頭に当たり、日頃からの人材開発行政への多大なる御理解と御協力に御礼を申し上げますとともに、所信の一端を述べさせていただきます。

少子高齢化による労働供給制約と第四次産業革命による技術革新に対応しつつ、働き方改革に向けた取組を強力に推進していくためには、働く方一人ひとりの生涯を通じた能力開発を支援し、生産性の向上を図っていくことが不可欠です。そのためには、幾つになっても、誰にでも学び直しと新しいチャレンジの機会を確保する、リカレント教育を抜本的に拡充することが鍵となります。このような中、平成二十九年九月に総理のもと、「人生100年時代構想会議」が立ち上げられ、リカレント教育が主要なテーマとして取り上げられました。その議論の成果は、昨年六月に取りまとめられた「人づくり革命 基本構想」や「経済財政運営と改革の基本方針2018」（いわゆる「骨太の方針」）の中で、教育訓練給付の拡充などの施策として反映されています。

本年は、「人づくり革命 基本構想」等に掲げられた施策を実現させ、働く方々をとりまく社会・経済情勢の変化に応える人材開発政策を推進してまいります。

まず、地域、産業等のニーズに応じた多様な訓練機会を提供するため、都道府県労働局、都道府県、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構、民間教育訓練機関の連携をさらに強化し、効果的に公的職業訓練を実施してまいります。特に、人手不足が顕著な中小企業等に対し、職業訓練を通じた生産性向上のための支援を引き続き実施してまいります。また、障害者職業能力開発校等における職業訓練の着実な実施を通じて障害者の職業能力の向上にも取り組んでまいります。

公的職業訓練については、より多くの方々にその存在、機能をご理解いただき、ご活用いただけるよう、愛称（ハロートレーニング）・キャッチフレーズやロゴマークも活用して積極的な広報に努めており、さらに、昨年九月にはハロートレーニングをはじめとした人材開発施策全体の認知度及び関心度向上のための広報活動に協力する「ハロートレーニングアンバサダー」としてAKB48チーム8を任命し、人材開発施策のさらなる活用促進を図ることとしています。また、民間教育訓練機関の職業訓練サービスの向上を図るため、引き続き職業訓練サービスガイドラインの普及に努め、「公的職業訓練に関する職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定」の普及・活用促進を図ってまいります。次に、若者の安定した雇用を確保する視点から、「卒卒者全員正社員就職」実現に向け、大学等との連携強化による支援対象者の確実な把握・新卒応援ハローワークへの誘導、特別支援チームの活用等による就職実現までの一

貫した支援の強化を図ってまいります。

また、若年無業者等への支援について、「地域若者サポートステーション」を拠点に、地方公共団体と協働した専門的な相談等の支援の充実を図るとともに、就職氷河期世代等の無業者を対象に、就職支援と福祉支援をワンストップ型で提供するモデル事業に着手してまいります。

併せて、労働者個人の主体的なキャリア形成、社会人の「学び直し」を推進するため、一般教育訓練給付のうち、キャリアアップ効果の高い講座について、給付率引き上げの対象とすることを検討するなど、支援の拡充を図ってまいります。そして、労働者が企業内外で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの普及などにより、中高年齢期をも展望に入れたキャリアコンサルティングを推進し、さらに、生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールであるジョブ・カードについて、様式や活用方法の改善等により更なる活用促進を図ってまいります。

企業内における人材育成への支援については、引き続き効果的に推進するとともに、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資するよう、人材開発支援助成金の制度の一つとして、事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得の実績が生じた場合に助成する制度を新たに創設するなど、助成対象の拡充を図ってまいります。

職業能力評価制度については、技能検定、資格制度、業界団体等による検定制度などの企業横断的なものさしとなる資格制度等による技術・技能の評価の賃金への反映状況について調査し、技能レベルの見える化を図るとともに、職業能力評価の促進を図ってまいります。

また、ものづくり分野など地域における人材の育成を支援するため、若者が技能検定を受検しやすい環境の整備に取り組んでまいります。

さらに、昨年十月、二〇二三年の技能五輪国際大会の日本・愛知県での開催に向けて、招致に立候補を行いました。今後、招致活動に全力で取り組んでいくとともに、併せて国内の技能振興や技能尊重機運の醸成等を推進してまいります。

人材開発分野における国際協力として、開発途上国等への技能移転を目的とする技能実習制度については、平成二十九年十一月に施行された技能実習法において、管理監督体制の強化による制度の適正な運用確保と技能実習生の保護に取り組んでいくほか、ASEANの開発途上国を中心に日本の技能検定や職業訓練の移転の協力に取り組んでまいります。

これらの取組を含め人材開発行政に対する皆様の御理解と御協力をお願い申し上げますとともに、皆様の御多幸を祈念いたしまして、私の新年のご挨拶といたします。



政策統括官（総合政策担当） 藤澤 勝博

新年を迎えるにあたり、謹んでお慶びを申し上げますとともに、日頃からの厚生労働行政への多大な御理解と御協力で厚く御礼申し上げます。

我が国においては、少子高齢化が進展し、平成二十八年では、高齢化率が二十七・三％と四人に一人以上が高齢者の社会となり、生産年齢人口割合についても、平成二年以降減少が続いています。また、第二次安倍政権発足以降、経済全体は回復軌道にあり、有効求人倍率が史上初めて四十七全ての都道府県で一倍を超えるなど、雇用情勢が大きく改善する一方で、人手不足感も高まっています。

このように、社会保障や雇用を取り巻く環境が大きく変化している中、政府は、生産性革命と人づくり革命を通じて、成長と分配の好循環を強化し、若者も、お年寄りも、女性も、男性も、障害や難病のある方も、誰もが生きがいを感じ、その能力を思う存分発揮することができる、一億総活躍社会を創り上げます。社会保障と労働政策を所管する厚生労働省の役割は益々大きくなっており、総合政策を担当する政策統括官として省内でしっかり議論し、基本的政策の立案に取り組んでいきます。

「人生百年時代」を迎える中で、生涯を通じて切れ目なく、いつでも有用なスキルを身につけられる教育の場を提供するとともに、社会保障制度を、子供・若者から高齢者まで誰もが安心できる「全世代型社会保障」へ大きく転換していく必要があります。

本年十月の消費税率の引上げ及び社会保障の充実によって、二〇二五年を念頭に進められてきた社会保障・税一体改革が一区切りとなることから、今後は、団塊ジュニア世代が高齢者となり、現役世代の減少が進む二〇四〇年頃を見据え、「全世代型社会保障」の構築に向けて取り組みます。

今後国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、高齢者をはじめとした多様な就労・社会参加の促進、就労や社会参加の前提となる健康寿命の延伸、労働力の制約が強まる中での医療・福祉サービス改革による生産性の向上などの検討を着実に進め、健康寿命の延伸や医療・福祉サービスの生産性の向上を図るための施策や目標等については、本年夏を目途に「健康寿

命延伸プラン」と「医療・福祉サービス改革プラン」を策定します。

一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジである働き方改革は、一人ひとりの意思や能力、置かれた事情に応じた多様な働き方の選択を可能とするため、働く方の視点に立つて行う改革です。「働き方改革関連法」の円滑な施行に取り組むとともに、「働き方改革実行計画」に基づく様々な取組を着実に進めます。特に、我が国雇用の七割を占める中小企業・小規模事業者について、働き方改革の取組が浸透するよう、関係省庁や地方自治体等とも連携しながら、必要な支援策の周知等に取り組みます。

アベノミクスにより、中小企業を含め、二パーセントを超える賃上げが五年連続で実現されました。

今後、賃上げの流れを後押しし、「生産性革命」を実現するため、介護・生活衛生・医療・保育といった厚生労働省所管分野でのICT化や業務改善、中小企業事業主による生産性向上に向けた取組の支援、成長分野への労働移動やテレワークや副業・兼業といった柔軟な働き方を促進します。

また、AI等の技術革新による雇用への影響など、働き方を取り巻く様々な課題について、労働政策基本部会において、昨年取りまとめた報告書や議論の成果を踏まえつつ、引き続き検討を進めます。

労働政策の企画、立案、推進に当たっては、現場を熟知している労使の意見を聞くことが不可欠です。このため、労使からの情報を的確に把握し、必要に応じ、施策に反映していきます。

最後になりましたが、皆様の御健勝と御多幸を心より祈念いたしまして、新年の御挨拶とさせていただきます。



雇用開発部長 北條 憲一

あけましておめでとうございます。本年が皆様方にとりましてすばらしい年となることを心からお祈り申し上げます。

雇用開発部長に就任してから約半年が経過しました。まず、公務部門における障害者雇用について、国や地方公共団体等の多くの機関が障害者数の大規模な不正計上を行っていたことが判明しました。このような事態は誠に遺憾であり、障害者雇用を推進する立場として、深くお詫び申し上げます。また、全国的な雇用情勢の改善や労働需要の高まりにより、保育、介護といった社会保障関係分野や、建設、運輸などの多くの分野において、人材の確保が大きな課題となっています。

昨年五月に成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」や、昨年六月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針2018」等に基づき、本年も様々な施策を進めてまいります。

まず、公務部門における障害者雇用について、関係閣僚会議でとりまとめた「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づき、組織全体として再発防止にしっかり取り組むことはもとより、法定雇用率の速やかな達成と障害者の活躍の場の拡大に向け、全力を尽くしてまいります。あわせて、こうした取組において必要となる障害者雇用の一層の促進を図るための改正法案の提出を目指します。

また昨年4月からは、民間企業における法定雇用率が二・二％（平成三十三年四月より前に二・三％）に引き上げられるとともに、精神障害者の雇用が義務化されました。ハローワークと関係機関との連携により、本人の希望や障害特性を踏まえた、これまで以上にきめ細かな職業相談・職業紹介等のサービスを行うことで、障害者が活躍できる場の拡大に取り組んで参ります。

少子高齢化・人口減少が進む中で、我が国の成長力を確保していくためにも、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらず活躍することができる社会を実現することが重要です。

このため、六十五歳以降の継続雇用延長等を行う事業主への助成金の支給、高齢者を重点的に支援するハローワークの「生涯現役支援窓口」の増設、シルバー人材センターの機能強化等に

取り組んでまいります。さらに、団塊ジュニア世代が高齢者となる二〇四〇年を見据えて、七十歳までの就業機会の確保を円滑に進められるよう、検討してまいります。

また、人材が不足している分野における人材の確保・定着に向けて、事業主の雇用管理の改善を後押しするため、来年度には、働き方改革に取り組む中小企業等を支援する助成金を新設いたします。さらに、労働者の高齢化が他産業と比べて進む建設分野では、若者の入職や定着を促すため、出前講座や体験学習等を行う建設業界と学生・生徒を「つなぐ」事業を拡充いたします。

生活保護受給者や生活困窮者等の就職困難者については、地方公共団体との連携による就労支援を通じて、生活の自立を実現することが重要です。

このため、地方公共団体へのハローワークの常設窓口の設置や、巡回相談の実施によるワンストップ型の支援体制を全国的に整備する等、国と地方公共団体が一体となったきめ細かな就労支援に取り組んでまいります。

最後に、地域雇用対策については、日本の各地域がそれぞれ持つ特色、魅力を生かして、未来に明るい希望が持てる元気な地域を作り上げていくため、産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組む都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」や、各地域の自主性と創意工夫を生かした雇用や人材の維持・確保の取組を支援する「地域雇用活性化推進事業（仮称）」等により、各地域の雇用創出の取組を支援してまいります。

雇用開発部は、これらの施策を通じて、働く方々が、社会の担い手として自信と誇りを持っていきいきと働けるよう、本年も全力で取り組んでまいります。皆様方におかれましても、一層のご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。



年金局長 木下 賢志

平成三十一年の新春を迎えるに当たり、謹んでお慶び申し上げます。

年の初めに当たり、日頃からの年金行政へのご理解とご協力に厚く御礼を申し上げますとともに、今後の年金行政につきまして考えの一端を申し上げたいと存じます。

年金制度については、人生百年時代の到来や多様な働き方への対応など時代の変化に応じて、公的年金と私的年金とがあいまって、高齢期の生活を支える役割を果たすことができるよう、制度の見直しを不断に行っていくことが必要です。

本年は五年に一度の財政検証が控えており、昨年四月から、社会保障審議会年金部会において、財政検証とその結果を踏まえた制度改革に向けた議論を始めたところです。本年も引き続き、受給開始時期の選択肢の拡大や短時間労働者への被用者保険の適用拡大、私的年金の充実など、次期制度改革を見据えた検討を進めていきます。国民の皆様が将来の年金の姿を見通すことができるよう、多様な前提を置いた将来推計を含め、財政検証に向けた準備を進めます。こうした制度改革には、国民の皆様のご理解とご納得が不可欠です。年金制度の役割や意義についてご理解いただいた上で、制度改革に向けた議論を把握していただけるよう、分かりやすい説明に努めます。

年金積立金の運用については、専ら被保険者の利益のために、長期的な観点から、安全かつ効率的に行うこととされており、平成十三年度の自主運用開始以来、年金財政上必要な利回りを確保しております。年金積立金の運用に対する国民の皆様のご信頼をより一層確かなものとするため、引き続きGPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）のガバナンス改革の着実な施行を推進するとともに、財政検証の結果を踏まえたGPIFの次期中期目標等の検討を進めていきます。

企業年金については、リスク対応型掛金やリスク分担型企業年金の導入により給付設計の弾力化や財政の安定化を図るとともに、ガバナンス改革に取り組んでまいりました。引き続き、企業年金が自律性・主体性を発揮して退職者の老後生活のニーズに対応できるよう、改革を進めてまいります。iDeCo（個人型確定拠出年金）

については、昨年、加入者数が百万人を突破したところですが、確定拠出年金の加入年齢の見直しなど、国民の皆様の老後の資産形成をより支援するための取組について検討を進めてまいります。

公的年金と私的年金とがあいまって、国民の皆様のご自身の退職後の資産形成に資するよう、年金の広報の充実に全力で取り組みます。

年金事業の運営については、日本年金機構において、業務・システム改革のプロジェクトが進められているところであり、年金局においても、この改革が確実に実行されるよう推進してまいります。厚生労働省と日本年金機構は、政府管掌年金事業の適正な運営を図るための一体的な責任を有しており、綿密な連携のもと、国民年金保険料の収納対策、厚生年金保険の適用促進、情報セキュリティ対策等に引き続き着実に取り組んでまいります。また、年金生活者支援給付金制度については、消費税率10%への引上げが行われる本年十月の施行に向け、日本年金機構における準備等を含め、万全を期してまいります。

社会保障協定については、昨年八月にフィリピンとの協定が発効し、これまでに発効した協定国数は十八カ国となりました。現在、五カ国との間で交渉や協議を行っています。また、昨年五月には中国との協定が署名されましたが、同協定の早期発効を目指し、引き続き中国政府とも協力しつつ作業を進めていくとともに、今後とも、協定締結国の一層の拡大に取り組んでまいります。

年金制度には、取り組むべき多くの課題がありますが、新たな時代に向けて、本年も長期的な視野に立つて全力で取り組んでいく所存です。最後に、本年が皆様方にとって実りある年となることを祈念いたしまして、御挨拶の結びといたします。

働き方改革関連法の概要解説 (企業側の視点から)

—働き方改革関連法の概要について企業側重要ポイント
を中心に一括解説—

講師●倉重・近衛・森田法律事務所 倉重 公太朗 (くらしげ こうたろう)

Profile



慶應義塾大学経済学部卒業。第一東京弁護士会所属。
第一東京弁護士会労働法制委員会外国法部会副部長
経営法曹会議会員
経営者側労働法専門弁護士。労働審判・仮処分・労働訴訟の係争
案件対応、団体交渉（組合・労働委員会対応）、労災対応（行政・
被災者対応）を得意分野とする。企業内セミナー、経営者向けセ
ミナー、社会保険労務士向けセミナーを多数開催。
使用者側の労働紛争を専門とする。

2018年6月29日に今国会の最重要課
題でもあった働き方改革関連法が成立し
ました。青天井であった時間外労働に罰
則を設ける上限規制や高度プロフェッ
ショナル制度、正社員と非正規社員の待遇
差の解消を目指す同一労働同一賃金な
ど、働き方改革関連法による人事実務へ
の影響は非常に多岐にわたります。

施行時期も残業の上限規制は大企業で
は2019年4月から、同一労働同一賃金
は2020年4月からになるなど、多岐に
わたる内容の理解もさることながら、そ

の準備期間もそれほど長くはありませ
ん。同一労働同一賃金問題をめぐる最高
裁判決も出されその影響も大きいと思わ
れます。

そこで本例会では、企業側弁護士とし
て各方面で活躍中の倉重弁護士を講師に
お招きし、働き方改革関連法の概要、企
業実務におけるポイント等について解説
をしていただきます。

本定例会のポイント

Point 1 今後の労働時間把握

労働時間の把握については、すでにガイドラインがあるが、自己申告の場合の注意点として、客観的な方法によることと書かれている。ガイドラインに法的効力はない。しかし、今度は安衛法に基づく省令に書かれ法律上の義務となる。これは労基法上のというより、健康確保の観点から労働時間を適正に把握しましょう、というものである。管理監督者など明確な労働時間管理をしてない会社は非常に多い。これを今後は客観的な方法で把握しようとすることから、実務上は影響が大きい。

Point 2 意外と重要な「雇用対策法」改正

雇用対策法3条は「公正な評価」に触れている。事前に職務の内容を定め、必要な能力を明らかにすべきと、あたかも欧米の職務給のほうがいいのだ、と言っているようにみえます。少なくとも国としては、そちらの方向に誘導したいのだと感じます。年功序列型賃金は、職務遂行能力および経験が高まるというフィクションに基づいて給料を上げてきた。本当は何が高まったのか、よくわからないこともある。欧米型のジョブディスクリプションが日本になじむのかは、非常に議論がある。欧米のジョブディスクリプションでも、メインの仕事とは別に「その他関連する業務」など書いてあるので、本当に日本と異なるのかという疑問もある。急に変化しないだろうが、政府の意向は伝わってくる。

Point 3 高年齢者も労契法20条の対象となるか

期間の定めの有無に「関連して」労働条件相違が生じていれば労契法20条の対象となるため、高年齢者であっても例外とはならない。労働者の賃金に関する労働条件は、労働者の職務内容及び変更範囲により一義的に定まるものではなく、使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものということができる。また、労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が多い。「その他の事情」で考慮するのは職務内容・変更範囲に関連する事情に限られない。

本日は、「働き方改革関連法の概要解説（企業側の視点から）」というテーマでお話しさせていただきます。最新の動向も盛り込んでいきたいと思えます。

1・平成30年法改正

では法改正の内容から、見ていきましょう。

働き方改革関連法案は非常に多岐にわたりますが、大きく分けると2つあり、それは、労働時間関係と同一労働同一賃金です。

施行時期は、労働時間関係が平成31年4月1日（中小企業は平成32年4月1日）、同一労働同一賃金は平成32年4月1日（中小企業は平成33年4月1日）からです。

同一労働同一賃金ですが、「平成32年（中小企業は平成33年）まで余裕がある」と考えるのは間違いです。今現在、すでに最高裁判決が出ていて、労契法20条という有期雇用に対する均衡処遇の規定があります。法改正されて義務内容が追加されるのが施行日、というわけです。ですから、もう目の前にある問題なのです。明日からすぐに問題になりうるという意識で対応してください。待遇差の説明義務など、新たに課される義務は確かに数年後ですが、今ある条文には常に意識する必要があります。

労働時間関係概論

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方については、すでにいろいろな場所で、皆さん、お話を聞いていると思えます。

厚労省の資料には、「時間外労働の上

限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定」と書かれています。

毎月の上限がありますので、この数字は常に超えられない壁です。年間最大で960時間です（休日労働を含む）。この720というのは時間外だけの話です。

「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働にいて留意すべき事項等に関する指針案（イメージ）」という資料をご覧ください。

三六協定について、新しく指針ができるようです。その叩き台が公表されています。時間外労働をなるべく短くしましょうという話から始まっています。その次に、労基法の枠内に時間を収めても、安全配慮義務は別問題ということが書かれています。三六協定の範囲内で時間外労働をしても、健康被害はあり得ます。労基法違反ではないけれども、安全配慮義務違反ということはいくらでもあり得ます。この点は再認識してください。

「5 限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっての留意事項」と書かれていますが、特別条項には、限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。これは今でもそうですが、それがかなり厳格化されます。「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められない」と書かれています。「なんとなく毎年忙しい」という理由は認められません。特別条項

も整理しなおす必要があります。指針違反で指導されるだけならまだしも、三六協定が無効ということもあり得ます。

それから、休日労働もなるべく短くしましょうという旨も書かれています。また、健康確保措置も協定に盛り込むことが望ましいと書かれています。義務ではないのですが、体調を崩しそうな人がいたら、①～⑨の措置を講じることが、安全配慮義務を果たすことにつながります。この9つのうち、どれができるか、どれが適切かを衛生委員会で検討すべきでしょう。

- ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
- ② 法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
- ③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
- ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
- ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
- ⑥ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
- ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
- ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
- ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

勤務間インターバルは、努力義務で、導入する会社では検討してくださいという話です。むしろ労働安全衛生法の改正が実務上は、大きいと思います。正確には省令改正です。

省令案要綱では、「新安衛法66条の8の3の厚生労働省令で定める方法はタイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とすること。」と書かれています。

これは、医師の面接指導等の関係で、管理職も含めてです。労働時間の把握については、すでにガイドラインがありますが、そこでも自己申告の場合の注意点として、客観的な方法によることと書かれています。ガイドラインに法的効力はないです。しかし、今度は安衛法に基づく省令に書かれることになります。法律上の義務です。これは労基法上のというより、健康確保の観点から労働時間を適正に把握しましょう、というものです。管理監督者など明確な労働時間管理をしてない会社は非常に多いと思います。これを今後は客観的な方法で把握しようとするのですから、実務上は影響が大きいです。

三六協定への関心が高まる中で、すでに指導例も出ています。締結当事者を再確認してください。過半数労組、過半数代表者が適切かというのは毎年チェックする必要があります。特に過半数労組の場合、非正規雇用が拡大する中、過半数になっていないこともあります。締結時点で過半数になっていればOKです。

過半数代表者の決め方ですが、民主的

に、投票、挙手などにより選出することが必要です。また、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きがとられていることが必要というのが労基署の立場です。「支持していることが明確」というのは、文句がある人は言っていない、という消極的な賛成ではだめだということです（裁判所の判断はないので争われるところです）。

会社の代表者が特定の労働者を指名するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その三六協定は無効です。

適法に過半数代表者が選出されていない場合、労使協定は無効となります（トーコロ事件・東京高判平9・11・17）。

年休の確実な取得

今後、年休の5日分については、「使わせなければならない」ということで、①時季の希望を聴取し、②希望を踏まえ時季指定をし、③年休が成立、という流れになりました。これをしないと罰則になります。本人任せではだめです。会社側から管理することが必要です。

省令案要綱の「五年次有給休暇」をご覧ください。

そこにはこうあります。

「5 使用者は、新労基法第三十九条第七項の規定により時季を定めることにより有給休暇を与えるに当たっては、あらかじめ、同項の規定により当該有給休暇を与えることを労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならないものとするこ

と。また、使用者は、当該意見を尊重するよう努めなければならないものとする」

「6 使用者は、新労基法第三十九条第五項から第七項までの規定により有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（以下「年次有給休暇管理簿」という。）を作成し、三年間保存しなければならないものとする。」

「7 使用者は、年次有給休暇管理簿を、労働者名簿及び賃金台帳とあわせて調製することができるものとする。」

年次有給休暇管理簿を作ることが新たな義務となります。昔から、話がありましたが、それが具体化されました。

その他、年に5日付与に関連して、本人が3日取得した場合、あと2日与えるとか、計画的付与の場合はそれでよいなどと書かれています。

少々ややこしい特例がいくつかあります。

1つ目が年休を前倒して付与した場合の年休時季指定義務の特例についてです（第1項のケース）。厚労省は、この点、「法定の基準日（※4月1日入社の場合であれば10月1日）より前に10労働日以上年休を与えることとしたときは、その日から1年以内に5日の年休を取得させなければならない。例えば、下の例のとおり、入社日である4月1日に10日の年休を与えることとした場合には、翌年の3月31日までに5日取得させることとなる。」としています。つまり、4月1日入社で、その時点で10日付与という場合は、付与時点から1年というのが原則です。

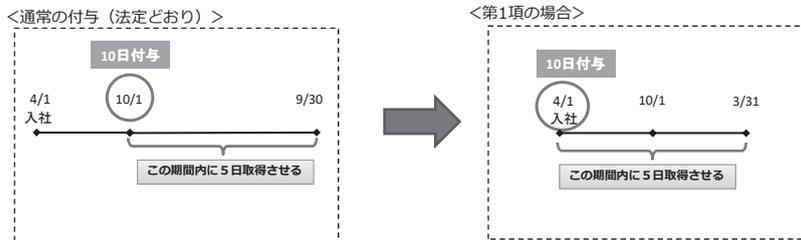
年休を前倒しで付与した場合の年休時季指定義務の特例について(案) 資料No. 3

条文案 (第1項)

使用者は、法第三十九条第七項ただし書の規定により同条第一項から第三項までの規定による十労働日以上の有給休暇を与えることとしたときは、当該日数のうち五日については、基準日(法第三十九条第七項の基準日をいう。以下この条において同じ。)より前の日であって、当該日以降に十労働日以上の有給休暇を与えることとする日(以下この条において「第一基準日」という。)から一年以内の期間にその時季を定めることにより与えなければならない。

第1項の内容：通常の前倒しの際の扱い

法定の基準日(※4月1日入社の場合であれば10月1日)より前に10労働日以上の年休を与えることとしたときは、その日から1年以内に5日の年休を取得させなければならない。例えば、下の例のとおり、入社日である4月1日に10日の年休を与えることとした場合には、翌年の3月31日までに5日取得させることとなる。



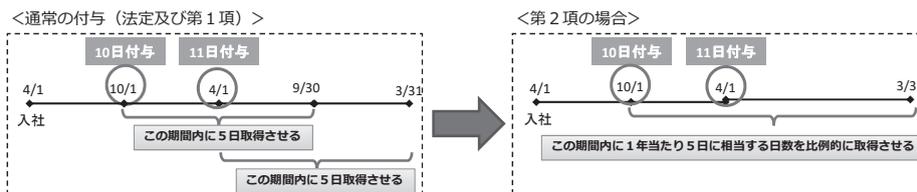
1

条文案 (第2項)

前項の規定にかかわらず、使用者が法第三十九条第一項から第三項までの規定による十労働日以上の有給休暇を基準日又は第一基準日以降に与えることとし、かつ、当該日から一年以内の特定の日(以下この条において「第二基準日」という。)以降に新たに十労働日以上の有給休暇を与えることとしたときは、履行期間(基準日又は第一基準日を始期として、第二基準日から一年を経過する日を終期とする期間をいう。以下この条において同じ。)の月数を十二で除した数に五を乗じた日数について、当該履行期間中に、その時季を定めることにより与えることができる。

第2項の内容：ダブルトラック発生時の特例

入社した年とその翌年で年休の付与日が異なる等の理由から、5日の時季指定義務の履行期間に重複が生じる、いわゆる「ダブルトラック」が発生する場合には、年休の取得状況の管理が複雑になり得る。このため、「最初に10日の年休を与えた日から、1年以内に新たに10日の年休を与えた日から1年を経過するまでの期間」(＝重複が生じている履行期間の第1の履行期間の始期から第2の履行期間の終期までの間)の長さに応じた日数を当該期間中に取得させることも認める。



2

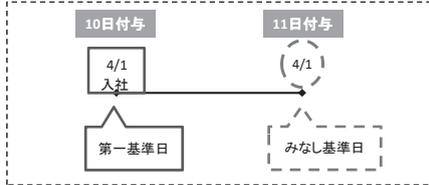
条文案（第3項）

第一項の期間又は第二項の履行期間が経過した場合においては、その経過した日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日を基準日とみなして法第三十九条第七項本文の規定を適用する。

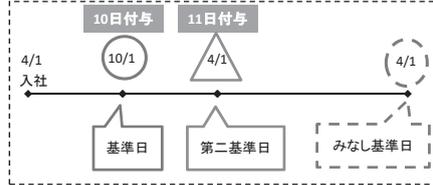
第3項の内容：特例期間後の取扱い

第1項・第2項による履行期間がそれぞれ経過した後には、第一基準日又は第二基準日から一年後の日が基準日とみなされ、法第39条第7項本文を適用する。下の例1・例2では2年目あるいは3年目の年休付与日が基準日とみなされることになる。

<例1 第一基準日から一年後の日>



<例2 第二基準日から一年後の日>



3

条文案（第4項）

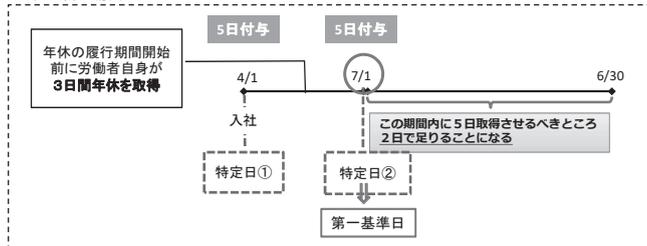
使用者が法第三十九条第一項から第三項までの規定による有給休暇のうち十労働日未満の日数について基準日以前の特定の日（以下この項において「特定日」という。）以降に与えることとした場合において、当該日数と、他の特定日以降に与えることとする有給休暇の日数を合わせて十労働日以上になるときは、これらの特定日のうち最も遅い日を第一基準日とみなして前三項の規定を適用する。この場合において、第一基準日とみなされた日より前に、法第三十九条第五項又は第六項の規定により、与えた有給休暇の日数分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

第4項の内容：履行期間前の年休取得の取扱い

年休を前倒しで分割して付与する場合、付与した年休の日数の合計が10労働日に達した日が第一基準日となり、その日から使用者の時季指定義務が発生する。分割して付与された日数が10労働日に達する前に、事前に分割して付与された分の年休を法第39条第5項又は第6項によって取得した場合には当該日数分については、時季指定義務を課さないこととする。下の例では、労働者が基準日の前に3日間年休を取得しているので、使用者は5労働日の年休を付与すべきところ、2日で足りることとなる。

※ 法定の基準日（以下の事例では10月1日）が第一基準日となる場合も含む。

<第4項の場合>



4

2つ目の特例はダブルトラック発生時の特例です（第2項のケース）。

厚労省の資料では、「入社した年とその翌年とで年休の付与日が異なる等の理由から、5日の時季指定義務の履行期間に重複が生じる、いわゆる「ダブルトラック」が発生する場合には、年休の取得状況の管理が複雑になり得る。このため、「最初に10日の年休を与えた日から、1年以内に新たに10日の年休を与えた日から1年を経過するまでの期間」（=重複が生じている履行期間の第1の履行期間の始期から第2の履行期間の終期までの間）の長さに応じた日数を当該期間中に取得させることも認める。」と書かれています。

つまり、4月1日入社で10月に10日付与するけども、その次からは4月1日に付与するという場合、どこからどこまでに5日、付与すればいいのかという問題です。これについては特例で、図のように、2年度目の3月31日までに5日付与すればよいというものです。

一度ダブルトラックを処理すると、みなし基準日ができます。

3つ目が特例期間後の取扱いです（第3項のケース）。

10月1日（基準日）に10日付与されて、4月1日（第二基準日）に11日付与という場合、第二基準日から1年後4月1日がみなし基準日となります。これが毎年の基準日になります。

4つ目が、履行期間前の年休取得の取扱いです。厚労省は「年休を前倒して分割して付与する場合、付与した年休の日数の合計が10労働日に達した日が第一基準日となり、その日から使用者の時季指

定義務が発生する。分割して付与された日数が10労働日に達する前に、事前に分割して付与された分の年休を法第39条第5項又は第6項によって取得した場合には当該日数分については、時季指定義務を課さないこととする。下の例では、労働者が基準日の前に3日間年休を取得しているのに、使用者は5労働日の年休を付与すべきところ、2日で足りることとなる。」と書いています。

年休の履行期間開始前に労働者自身が3日間年休を取得し、4月1日に5日付与、7月1日に5日付与というケースにおいては、7月1日以降は2日で足りるということです。

最初の1年に限り問題になりうるものです。ただ、刑事罰がありますので、厳格な管理が必要です。

これも案の段階ですので、これは確定してから再点検する必要があります。

フレックスタイム

これは清算期間を3か月に延長するという話です。

フレックスタイム制とは、「清算期間」（現在、最長1か月）で定められた所定労働時間の枠内で、労働者が始業・終業時刻を自由に選べる制度です。結果的に、労働時間が長い日もあれば、短い日もあるため、労働者は、「清算期間」における所定労働時間に達するよう、労働時間を調整して働くこととなります（法定労働時間の枠を超えれば割増賃金が発生）。現在、「清算期間」が最長1か月なので、労働者は、1か月の中での生活上のニーズに対応することはできますが、1か月を超えた労働時間の調整はできないとい

う課題があると指摘されていました。

この点、「清算期間」を最長3か月に延長し、より柔軟な働き方を可能とする改正案があります。例えば、「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。ただし、各月で週平均50時間（時間外労働が月45時間弱となる時間に相当）を超えた場合は、使用者はその各月で割増賃金を支払う必要です。なぜこうなっているかということ、週平均、実労働時間が50時間ということは、月45時間に迫ります。それを超える労働を認めることは、長時間労働の奨励になってしまいます。結局、50時間超えの部分は3か月とはいわずに当月に、ということです。3か月でよいというのは、40～50の10時間だけです。そういったシステムを組めばいいのですが、把握するのはなかなか複雑です。

「高度プロフェッショナル制度」の創設

高プロがどこまで使われるのか分かりませんが、最初は導入例が少ないと思います。高プロ適用事業所は、すべて労基署が見に行くと参議院付帯決議にも書いてありました。工場法的な流れで労働時間が規制されてきましたが、ついに脱労働時間的な制度が導入されたということです。時間だけで成果を測るのが本当に正しいのかということで、最終的には賃金制度を含めて、成果で見ましようということと連動する必要があると思います。法律も時間以外のものでも成果を測る

ことを推奨するという意味で、評価してもいいと思います。ただやはり健康管理には注意が必要です。

対象業務は「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定されます。金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等を想定されています。

年収要件は確定額で1075万円とされ、労働者の同意も必要です。衆議院での修正で同意の撤回手続きも協定で定めることとされました。健康管理時間に基づく健康確保措置等も規定されています。時間外休日だけではなく、深夜も割増賃金の支払いが不要になるということで、管理監督者よりも効果が強いのです。その意味では本当に脱時間的な払い方です。

国会の付帯決議には、高プロ適用下で労災が発生したら徹底的に調べる旨の記載がありました。年収3000万円クラスの人で残業代をもらっている人がいますから、そうした人には適用してもいいと思います。

安衛法改正

面接指導、産業医について、法改正があるのですが、そこはともかく、労働時間把握の実効性確保が重要です。これは前述の通り、省令に定める方法により、把握しなければなりません。客観的な方法についても先ほど見ました。タイムカ

ード、ICカード、パソコンの使用状況というのが客観的な記録です。客観的な、というのは、労働者の意思が入り込まないということです。厳密に言えば、タイムカード、ICカード、パソコンの使用状況の記録も後から操作できるかもしれませんが、後からいじれないということが前提です。自己申告というのは、自分で入力するタイプのものも含まれます。客観的な方法での労働時間把握は、安衛法上の義務です。これが最重要事項だと思えます。

同一労働同一賃金

現在、パート法、労契法、派遣法がありますが、それがパートと有期は同じ法律になります。派遣法も改正されます。今後、問題になるのは待遇差の説明義務です。それと今までは均衡処遇しかなかったところに、均等という新しい概念が入ってきます。

説明義務は実務上も大きな課題です。

有期契約の場合は労契法20条で規定されていますが、それがパート労働法へ統合されます。パート労働法が短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理改善法となります。

なぜ労契法20条を新法に移すのでしょうか。それは行政指導するためであろうと思います。労契法は完全に民事法規で

す。労契法を使って裁判所に訴えることは可能ですが、行政指導してくれ、ということは言えません。しかし、パート労働法は行政取締要素があります。助言、指導、勧告ができます。ですから同一労働同一賃金についても何か言ってくるだろうな、という気はしています。同一労働同一賃金については、最高裁判決が出て未解決の論点があり、下級審でも判断がいろいろありました。そのような問題について、労働行政が指導して、それを企業が「はい、わかりました」といえるようなことなのでしょう。指導の在り方によっては、指導を鵜呑みにするのではなくて、多少は議論を戦わせることがあってもいいでしょう。

次に、新法の10条で賃金決定基準の考慮要素について規定があります。

①業務内容、②責任、③成果、④意欲、⑤能力、⑥経験を考慮して賃金を決定することという条文です。

ただ、「通勤手当その他省令で定めるものを除く」とされているため、これらについては同一とすべきという趣旨かと解されます。

入社時及び要求時の説明義務、説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止が新設されるということです。いきなり企業に弁護士から内容証明郵便が届いて、待遇差を説明せよ、と言われるかも

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容（※）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、福利厚生、教育訓練など

説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止

しません。

これについては、19ページの図で示しておきました。

派遣法

派遣法についても改正されます。

派遣会社の有期契約社員の場合は、現在でも労契法によって規律されます。派遣元ということで見れば、有期労働者なわけです。一部は保護されていますが、全部ではありません。

派遣独自の同一労働同一賃金の特徴は、派遣先、派遣元両方に比較対象正社員が存在するということです。

原則型は、派遣先労働者との均衡・均等方式（基本給、賞与その他の待遇）です。

ただ、いちいちそのようにしていたら、派遣先にもものすごく負担がかかります。そこで「労使協定方式」があります。これは、派遣元において過半数労組・代表者との間で協定を締結することで、同種業務に従事する一般労働者の賃金水準と同等以上でよいと認められます。

派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験等の公正な評価結果を勘案した賃金決定、そして、賃金以外の待遇についても、派遣元の正社員と比較して不合理でないことについて労使協定を締結し、同協定に基づく待遇決定を行うというものです。実務的には労使協定方式が主流になると思われます。

派遣先として確認すべきことは、まず、労使協定方式によるかどうかの確認です。派遣元は、派遣先に協定対象派遣労働者であるか否かを通知し、派遣元・派遣先管理台帳に記載します。派遣先は、

自社社員の業務遂行に必要な能力を付与する教育訓練、福利厚生施設の利用、診療所等について、派遣労働者についても機会を提供しなければなりません。

協定事項は派遣労働者の範囲、賃金の決定の方法、公正な評価によるあてはめ、賃金以外の待遇の内容、教育訓練となる見込みです。

厚労省が出している、同一労働同一賃金ガイドライン案に関するパンフレットでは、それぞれの手当について、それぞれ検討されています。これが6月1日の最高裁判決でも問題になりました。待遇を1つずつ見て検討するのか、関連するものを一緒に見ているのか、あるいは全体の総額で見えるのか。このあたりが問題になりました。原則は個別に見るのですが、関連するものは一緒に見るということです。パンフレットを鵜呑みにするとミスリードされかねません。

「同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台（短時間・有期雇用労働者に関する部分）」が厚労省から示されました。

ガイドライン案とたたき台が新旧対照表のように示されています。法改正がなされたので、そのことと、付帯決議にあったことが加筆されています。特に長澤運輸事件を受けて追記されている部分が大きいです。長澤運輸事件で最高裁が言っていることをほぼそのまま、書いています。

「定年制の下における通常の労働者の賃金体系は、当該労働者が定年に達するまで長期間雇用することを前提に定められたものであることが少なくないと解される。これに対し、事業主が定年に達した者を有期雇用労働者として継続雇用す

る場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない」

定年後再雇用は、正社員としての給与を受け取ってきましたよね、老齢厚生年金も受給予定ですよ、退職金ももらえましたよね、という特殊性があるので、それが考慮されます。そういったことが書かれています。

「したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用される者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないとされるものではない」とも書かれていて、定年というだけで、待遇差を認めるわけではない、と釘を刺しています。最高裁は違っていいというメッセージを出しています。あまり待遇差をつけたくない、という厚労省の姿勢がにじみ出ています。この「したがって」の前までは最高裁の内容を踏襲していますが、その後の記載には違和感があります。

さらにその後には、手当に差のある場合の説明の方法の例が書かれています。

たたき台には比較対象労働者の選定方法が書かれています。同一労働同一賃金は正社員と非正規労働者の賃金を比べるわけですが、誰と比較するのかというのは最重要論点です。ある部署のAさんなのか、部署全体なのか、正社員全体なのか、この業務をしている正社員全体なのかによって、結論は全く異なります。その参考に選定方法が書かれています。基本的には近い人です。

「待遇の相違の内容及び理由の説明について」という厚労省の文書では、

「また、「通常の労働者」に関しては、

例えば、

- ・ 1人の通常の労働者
- ・ 複数人の通常の労働者又は雇用管理区分
- ・ 過去1年以内に雇用していた1人又は複数人の通常の労働者
- ・ 通常の労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続〇年目の一般職など）を比較対象として選定することが考えられる。」

と書かれています。いろいろな比較方法があり、本件に適切なのはどれか、という書き方です。裁判例を見ればわかりますが、比較対象労働者の考え方は、これだけいろいろな考え方があるということを理解してください。

待遇の相違の内容について「事業主は、待遇の相違の内容として、次の事項を説明するものとする。」としています。

- ・ 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の実施基準の相違の有無
- ・ 次の①又は②に定める事項
- ① 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容
- ② 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の実施基準

説明の方法については、「以下のとおり、短時間・有期雇用労働指針に盛り込んではどうか。」と提案されています。

事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用の上、口頭によ

り説明することを基本とするものとする。

ただし、説明すべき事項を漏れなく記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えない。

一人ひとり、説明が欲しい、という場合、かなりの負担になりますし、しかも、入社時に「正社員にはあるけど、あなたにはない」というテンションが下がるような説明になってしまいます。ただこれは、たたき台ですので、大幅に変わる可能性もあります。

意外と重要な「雇用対策法」改正

雇用対策法は、基本的に国の責務などを規定している法律で、企業に対しては、募集採用にかかる年齢制限の禁止などしか掲げていません。

ただ、注目すべきは3条です。厚労省は以下のように書いています。

「労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。」

つまり、公正な評価とは、事前に職務の内容を定めて、そのために必要な能力を明らかにすべきだと、あたかも欧米の職務給のような考え方のほうがいいのだ、と言っているようにみえます。少なくとも国としては、そちらの方向に誘導したいのだと感じます。

今までの日本で多く導入されていた年功序列型賃金は、職務遂行能力および経験が高まるというフィクションに基づいて給料を上げてきました。本当に何が高まったのか、よくわからないこともあります。「実際、あなたは何ができるようになったのか。どんな職務を追加でできるようになったのか」という点まで明らかにしないとおかしいのです。年功序列の考えとは矛盾するわけですが、政府は上記の方向性で進めるようです。だからこそ同一労働同一賃金と口が酸っぱくなるほど言っているのだと思います。

欧米型のジョブディスクリプションのように、職務をあらかじめ明確にして、事前に特定するというのが日本になじむのか。この点は非常に議論があるところです。欧米のジョブディスクリプションでも、メインの仕事とは別に「その他関連する業務」などと書いてありますので、本当に日本と異なるのかという疑問もあります。急にガラッと変えるわけにはいかないと思いますが、とはいえ、政府の意向は伝わってきます。

民法改正

これは直近の動向ではありませんが、改正民法もすでに成立しています。時効は長期のもの、短期のものがありますが、すべて5年に統一されました。労基法を見ると、賃金の時効は2年となっています。これを延長しようという議論がすでに始まっています。5年になったら、残業代バブルというべき状況になると思います。企業にとっては大変です。ドイツ、フランスでは、民法の時効より労働法の時効のほうが短い、という例はあります。

なぜそうなっているかという細かい議論は省略しますが、おそらく事業主の負担を考えてということなのでしょう。企業の管理の手間、請求を後から受けることのリスクといった産業政策的視点からも、そうなっているのだと思います。今後の議論に注目しておきたいと思います。

2. 同一労働同一賃金の考え方

同一労働同一賃金については、最高裁判決が注目されていますが、まず、その前提知識をおさらいしておきましょう。

新法が出来なくても、今現在、労契法20条があります。

以下で何回も出てくるので、今言う4要素を覚えてしまってください。

①業務の内容

②責任の程度

この2つを合わせて「職務の内容」といいます。

③職務内容と配置に関する変更の範囲

④その他の事情

これらを考慮して、不合理と認められるものであってはならない、ということです。

新法では、短時間・有期雇用労働者について、基本給、賞与、その他の待遇のそれぞれについて①業務の内容、②責任の程度、③配置変更の範囲、④その他の事情を考慮して不合理と認められる相違を設けてはならない、とされます。

新しく盛り込まれた「それぞれについて」という点が大事です。これは、1つ1つ見ていくということの意味をいま

す。しかし、最高裁判決をよく見ると、関連するものは一緒に考えるとしています。なかなか読み方が難しいです。

基本給、賞与が明記されています。これをどこまで防衛するのが争点になってきます。手当関係は一旦整理しなおすととらえたうえで、基本給、賞与、それから退職金をどうするかを考えたほうがいいと思います。

均衡と均等の違い

均衡は労契法3条にも出てきますし、20条も均衡です。これは違いがあっても、不合理でなければいい、というものです。一定の差を許容する概念です。均等は、国籍や社会的身分による差別、女性差別はしてはならず、等しくしなければならぬ、というものです。

パート労働法にはすでに均衡も均等も存在しています。現行8条が均衡です。現行9条が均等了。これに有期の均等も加わるというのが働き方改革関連法です。

民法には契約自由の原則があり、人が社会生活を営むに際し結ぶ契約は、公の秩序や強行法規に反しない限り、当事者が自由に締結できます。

日本郵便通送事件（大阪地判平14・5・22）でも、「労働契約上、賃金を含む労働契約の内容は、明らかに本務者とは異なることは契約当初から予定されていた」「賃金の格差が生じることは、労働契約の相違から生じる必然的結果であって、それ自体不合理なものとして違法となるものではない。」「雇用形態が異なる場合に賃金格差が生じても、これは契約の自由の範疇の問題であって、これを憲

法14条、労働基準法3条、4条違反ということはできない。」とされています。

そもそも正社員はメンバー、非正規はメンバー外という位置付けでした。正規・非正規の賃金体系は異なる、という大原則が時代の変化と共に崩れつつあります。そこで「なぜ、正社員の賃金は高いのか？」という問題に至るわけです。

従前、均衡処遇に関する損害賠償が認められたケースは丸子警報器事件（長野地上田支判平8・3・15）の1件しか無く、極めて例外的という意識が強く、実務的にもさほど重要ではなかったのです。

均衡処遇とは何かということですが、「職務内容、人材育成の仕組み、長期勤続などとのバランスの取れた処遇」（菅野「労働法」11版 p.302）とされています。

誰と誰を比べるのかというのは、裁判でよく問題になります。それによって結論が変わってきます。今後、説明義務が使用者に課されますが、誰と比較したのかも説明しなければなりません。

平成24年の通達では、個別比較説とされており、最高裁二判決や法改正後の考え方はこちらです。

菅野先生（前掲p.337）は全体価値考慮説で、「比較的独立のものであって他と切り離してそれ自体で…比較できる者があるが多くは、他の労働条件と密接に関連しているので」、「当該労働条件と密接に関連しており切り離すべきでない労働条件があれば、それらを含めて比較対照すべき」と述べています。これを極論したのが長澤運輸事件の高裁判決です。しかしそれは最高裁でひっくり返りました。

原則は個別だけど、関連するものは一緒に、というのが実務です。

基本給と賞与は連動しているのが普通だと思います。

「不合理なものであってはならない」の意味

「不合理なものであってはならない」の意味をどうとらえるべきでしょうか。「合理的でなければならない」とは意味が違います。

労契法では、解雇、不利益変更の場合に「合理的」という言葉が出てきます。「合理的」というと要求のハードルが高いです。会社側が立証しないといけません。「不合理ではない」というラインと、合理的であるというラインでは、かなり異なります。ハマキョウレックス事件の最高裁判決では、「合理的でなければならない」とは意味が違くと述べています。条文でわざわざ「不合理なものであってはならない」と書いてあるんだと。両者の労働条件が均衡のとれたものであるか否かの判断に当たっては、労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべきことが前提です。そこに司法が介入するのは例外的です。

同一労働同一「賃金」ですが、「法第20条の「労働条件」には、賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含するものであること。」（平24.8.10基発0810第2号）とされています。日本郵便事件を見れば明らかですが、休日、休暇も問題になります。

「不合理」と書かれることには意味がある、というのは、立証責任にも関わります。労働条件の相違について不合理かどうか判断できない場合、20条違反にはなりません。「合理的でなければならない」とされていたら、合理的かどうかわからなければ、会社が負けるわけです。

労基法の基準に達しない労働条件は無効となり、労基法の内容が労働契約の内容となります。これが直律効です。しかし、同一労働同一賃金に関しては、そうした条文がありません。20条違反の場合は、損害賠償の対象になるだけで、正社員と同じ手当を払え、ということではできません。正規と非正規の待遇差が不合理だとされた場合、どう修正するかは会社の自由です。

日本郵便は判決の後、労使交渉で、正社員の住宅手当を10年かけてなくす方向にしたそうです。正社員の労働条件を下げて、労働条件の統一を図ることもできるのです。上に合わせる、下に合わせる、それは自由です。ただ、違法とされた過去の分の損害賠償はしなければなりません。直律効があるとなると、上に合わせるしかありません。平成24年の改正労契法施行通達では、20条違反の場合には、非正規の労働条件は、正社員の労働条件と同じになるとされていたのですが、それが間違いだとされたということです。厚労省の通達が最高裁で否定されたわけです。当時から国会でこの通達に批判がありました。行政の出す文書は間違いがないと思いき人は多いのですが、このように否定されることもあります。

同一労働同一賃金ガイドライン案

ガイドライン案はあくまでも案です。ガイドライン案は「不合理」な例を示しています。労契法20条解釈における政府の指針です。直ちに裁判上の効力はないのですが、既に事実上影響を及ぼしています。「前文」に出てくる「評価」の文言にはこうあります。「今後、各企業が職務や能力等の内容の明確化と、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」。今後は評価方法をどう構築するのかが課題となります。

厚労省のホームページに「ガイドライン案はすぐに守らないといけないのですか？守らないとどうなるのですか？」と書いてあります。「行政指導等の対象になることはありません。」と書いてありますが、裁判にはなるわけです。司法救済の可能性があるのに、それは書いていません。「行政指導されない」ということを信じていたのでは危ないわけです。ガイドライン案はたたき台をふまえて修正されていくわけですが、ガイドラインの読み方については、注意点があります。待遇差の根拠は客観的・具体的でなければなりません。

『無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる』という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務

内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。」

賃金の決定基準・ルールの違いというのは賃金の支払い方です。正社員が職能給で非正社員が職務給なのか、ということから説明しなければいけません。

高齢者については最高裁待ちですが、たたき台でみたように、改正箇所として入ってきそうです。

ガイドライン案は基本給と各種手当に分かれて書かれています。

基本的については、同じ制度下に置いている場合は同じ基準で支給すべしとしているが、そもそも同じ制度下に置くようにとは言っていません（JILPT労働政策フォーラム2018.3.15「改正労働契約法と処遇改善」菅野和夫先生レジュメ）。ですから、正規も非正規も職能給でやっているなら、同じ基準で支払いなさいということ。そもそも同じ制度にする必要はありません。時給のパートに職能給といってもイメージがわかりません。水町先生は同じ制度にする義務があるという理解なので、そこまでする必要はないと私は思っています。基本給は、そもそも人材活用の仕組みの背景にある違いを説明できることが重要です。

賞与は、基本給と連動しますから、そもそも払い方が違うのはなぜか、説明できればいいわけです。時給制労働者についても、賞与を何時間分ということでは、会社が aumentando しているのは事実です。ゼロだと使用者側は戦いづらいでしょう。正社員と同じ水準で払えとまではならないでしょう。

手当は要注意です。実際、使用者が負

けている裁判例ばかりです。ガイドライン案を作った際、すでに出ていた裁判例が参考になっています。手当は再整理してほしいですし、通勤手当はその筆頭です。

福利厚生については、とくに病気休職が今度の論点になりそうです。たたき台では、「短時間労働者（有期雇用である場合を除く。）には、通常の労働者との同一の病気休職を認めなければならない」「有期雇用労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえて、病気休職を認めなければならない。」として書き方が強くなっています。今まで、有期労働者については、病気になっても、契約期間を残して、契約が切れたら終了という対応だったと思います。これは今後も問題ありません。ただし、無期転換があります。無期転換の人たちは同一労働同一賃金の対象になるのか、という論点はさておき、対象になるとすると、病気休職を認めなければならないということにかかってきます。フルタイムパートでも問題になりそうです。

日本版同一労働同一賃金の考え方

日本版同一労働同一賃金の考え方ですが、そもそも誰と比べるのが重要です。それと、4つの要素を見ながら、実務対応をすることが必要です。業務内容の差異を見て、職務分析をまずしてください。そして賃金制度、人事考課の違いというのはすごく重要です。人材活用の仕組み、配置変更の範囲も当然重要です。

基本給・賞与よりもまずは手当が重要です。手当の趣旨を明確にしてください。

その趣旨は正社員・非正規の職務内容・人材活用の仕組みから説明できるか、労使協議を経ているかという点を確認してください。

子会社が親会社の労使協議の結果をそのまま反映している場合は注意が必要です。

違いを設けること自体ではなく「その理由が説明できるか」が重要です。

無期転換との関係

無期転換労働者は、形式的には、有期ではありません。法改正後、同一労働同一賃金を主張できるのは、有期かパートか派遣なのです。無期転換はここに入らないのではないかと。しかし、こないだまで有期だったのに、無期になったからといって、含まれないとなると裁判所は救済措置を考える可能性があります。

裁判例の概観

メトロコマース事件（東京地判平29.3.23）は、誰と比較するのかという点で非常に重要です。メトロコマースは東京メトロの子会社です。駅構内の売店業務をしている労働者が原告です。正社員は売店業務だけではなく、他の付帯業務一切をしています。売店業務をしている正社員も18名いてその18人と比べるのか、それともほかの正社員と比べるのか、という話です。裁判所は、付帯事業をしている社員に限らず、広く一般の正社員と比較するという判断をしました。多様な業務に従事する正社員とはそもそも業務が違ふと。この事件はコース別採用ではありませんでした。そもそも業務が違ふのであれば、待遇も違ふていいですよ

ということになります。大半は請求棄却です。原告らの請求、約4558万円の請求のうち認容額は4109円（弁護士費用500円を含む）でした。この4019円は割増率です。正社員は27%増しでした。法定より2%高いのです。2時間を超えると35%増しでした。これに対して契約社員は25%でした。判決では、労基法37条は、長時間労働の抑制のために割増賃金があると述べています。だから割増率も同じにすべきであるとしています。これは雑な議論です。もっと実態を見て判断されるべきです。

たたき台でも「同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない」と書かれています。Y社事件（仙台地判平29・3・30）も運送業の事案です。運送は同じ仕事だと主張しやすいのです。賞与の算定方法が問題になりました。結論から申し上げますと、差異は不合理ではないとされました。賞与の算定方法が違うのですが、正社員は大型車両の運行、自社路線中心です。労務管理や勤務表の作成、新入社員の指導、不測の事態への指示を行っていました。

1年契約のキャリア社員は勤務地限定で転勤無し、（正社員のマネージ社員はあり）かつ職務が限定されていました。マネージ社員はキャリア社員等他の社員をとりまとめ、管理することが求められ、永年の功勞に対して審査を行い、参事職に任命し、職務給への格付を行い、組織の必要性に応じ、役職に任命するとされるのに対し、キャリア社員は与えられた役職の中で能力を発揮することが求められるに留まっていました。

マネージ社員に期待される役割、職務遂行能力の評価や人材育成、転勤、職務内容の変更、人材活用の仕組みの差異があり「その違いは小さくない」という点及び賞与の支給方式はY社労働組合と協議の上定められていること、原告が加入する労働組合の意見も聴取されていることから、不合理な労働条件の差異ではないとされました。

同じ格付けの場合、キャリア社員の方が月間労働時間数が長く、基本給も高かったのです。しかし、賞与だけは係数を使って逆転させています。正規は1.2、非正規は0.8を乗じる。これがいいのか悪いのか、ということです。裁判所はそれを問題ないとししました。それは、すべての要素で違いを出そうと努力したからなのでしょう。

日本郵便事件（東京地判平29・9・14）の最高裁判決が出ることになると、多くの実務上の争点が決着つくのではないかと思います。原告らは平成9～22年の間に雇用された（一部退職済）時給制及び月給制契約社員です。総合職、地域基幹職、新一般職というコース別採用をしていました。正社員全体の比較なのか、それともコース別の比較なのかというのが論点です。最終的にはコース別で新一般職と比べることとされました。新一般職は業務内容が標準的な内容で、非正規に近いわけです。役職への登用もなしです。勤務地は転居を伴う転勤がない範囲で行います。渋谷から新宿局への異動はあっても、大阪へ移動するなどということはありません。

非正規でも契約社員は、郵便局が変わるごとに雇用契約を結びなおすと。果た

して住宅手当はどうかという議論になってきます。

人事考課の違いは裁判所はすごく評価しています。地域基幹職、新一般職は「業績評価」と「職務行動評価」から構成され、それぞれ具体的な評価項目があります。「業績評価」は、短期業績及び中長期業績を評価するものであり、営業・業務実績のほか、業務品質向上のための方法の開発、担当可能担務の拡大、部下育成指導状況が対象となり、組織貢献加点評価では、積極的な情報提携等による他局の業績への貢献や他の班や局、支社全体といった他組織の業績に対する貢献も含まれます。

「職務行動評価」は、社員に求められる役割を発揮した行動としての事実を評価するものとして顧客志向、コンプライアンス、チームワーク、関係構築、自己研鑽、論理的思考、正確・迅速、责任感、業務品質向上、チャレンジ志向の10項目からなります。

これらの評価項目は、正社員に対して幅広い役割が求められているほか将来の役職者、管理者の候補者として、組織全体への貢献等も期待されていることを反映しているものです。

なお、昇任昇格についても、正社員は期待される役割や職責が大きくなっていくことが想定されているので、将来の管理者や役職者として活躍できる有益な人材を育てるという人材育成の観点から、できるだけ幅広い経験をさせることを主目的としつつ、本人の能力、適正、要員事情、勤務成績やキャリア形成等も考慮しながら実施されている一方で、時給制契約社員についてはそもそも職位がな

く、昇任昇格はないです。

時給制契約社員の人事評価は、「基礎評価」と「スキル評価」から構成されています。

正社員のように幅広い業務への従事や他部所への貢献は求められていないので、組織貢献加点評価はないです。「基礎評価」の内容としては、服装等のみだしなみ、時間の厳守、上司の指示や職場内のルール遵守等です。「スキル評価」の内容としては、被評価者のランクに応じて担当する職務の広さとその習熟度に対する評価が行われます。例えば、配達で複数区の通区ができるか、苦情・申告対応ができるか、郵便物の区分や電話対応ができるかです。

レジメにはコンピテンシー評価の例を載せておきました。会社として求めたい行動特性を抜き出して、それを各レベルに応じて、細分化します。一口にコミュニケーション能力といっても、レベル1では人とコミュニケーションをとれる程度、レベル4となるとプロジェクトを引っ張るようなコミュニケーションができる程度です。

これと職務評価とでは、まったく意味が異なります。この違いこそが賃金決定方法が異なる理由なのです。こうしておけば基本給と賞与の違いを説明できると思います。

比較対象は新一般職とされました。理由は非正規に近いから、というものです。被告においてはコース区分が厳格に行われ、コース変更も原則認められないことからすると、異なるコースの職種を一体として比較することは相当で無いともされています。これが定着するかどうかは

最高裁の判断が出るまではわかりません。

20条への考慮要素への当てはめですが、職務内容については、時給制契約社員は外務・内務事務のうち、特定の定型業務にのみ従事し、幅広く業務に従事することは想定されておらず、人事評価についても行動評価はなく、基本的事項、職務スキルの評価のみ行われています。ですから、従事する業務の内容及びその業務に伴う責任の程度には旧一般職・地域基幹職との間には大きな相違があり、新一般職との間にも一定の相違があると。

②配置変更の範囲については、時給制契約社員は職場及び業務内容を限定して採用されており、正社員のような人事異動は行われず、郵便局を移る場合でも本人の同意を得て、雇用契約を締結し直してまた昇任昇格もないことから、旧一般職及び地域基幹職との間には職務内容及び配置の変更範囲には大きな相違があり、新一般職との間にも一定の相違があるとされました。

各種手当の違いですが、外務業務手当は平成19年の民営化にそなえ、内務職と外務職が一般職に統合された結果、外務職の処遇低下を防ぐために、差額相当額として支給されることとなった調整給であり、職種統合による賃金の激変を緩和するために正社員の基本給の一部を手当化したものであるため、支給の有無は正社員と契約社員の賃金体系の違いに由来します。具体的金額も、労使協議を踏まえて統合前後で処遇を均衡させる観点で算出されたものです。したがって、不合理とはいえないとされました。差額が毎

月1000円～1万円であることは上記判断を左右する事情ではない。

年末年始勤務手当については、違って良いがまったく払わないのがダメとされました。

手当の趣旨は、多くの国民が休日の中で最繁忙期の労働に従事したことに対する対価として支払われるというものです。年末年始の労働の対価として一律で払うという性格からすれば、時給制契約社員に全く払わないのは不合理です。もっとも、正社員は定年までの長期間にわたり年末年始に家族等と一緒に過ごすことができないことについて長期雇用に対するインセンティブという側面も認められるため、正社員と同額でなければ不合理とも言えないとされました。一定の額の差異は許容するが全く支払われない点が不合理とされました。

賞与の位置づけは「賞与は労使交渉において基本給に換わり、労働者の年収額を直接に変動させる要素として機能している場合があることからすると、基本給と密接に関連する位置づけの賃金である」「賞与は、対象期間における労働の対価としての性格だけではなく功労報償や将来の労働への意欲向上としての意味合いも有する」とされました。これは一般論ではなく、前提となる運用があるからこう述べられたわけです。

正社員との関係では、長期雇用を前提として将来的に枢要な職務及び責任を担うことが期待される正社員に対する同手当の支給を手厚くすることにより優秀な人材の獲得や定着を図ることは人事上の施策として一定の合理性があることから、夏期年末手当と臨時手当に関する算

定方法の違いは不合理とは言えないと。これは優位人材確保論といいます。これに反対する学者の先生もいらっしゃいます。優秀な人材に長くいてほしいから、そうした人には良い手当は払うんだという考えを最高裁は否定しているとおっしゃいますが、私はそうは思いません。最高裁は触れてないだけの話です。そもそも採用難の時代に、離職防止のために工夫をするのは当然のことで、よい待遇によって、人材流出を食い止めるのは基本的なことです。東京地裁はそれを認めています。これはもっと強調すべき側面だと思います。

なお、契約社員の計算式についても労使交渉の結果により設定されていることも考慮されています。

住居手当は、正社員には賃貸・新築・単身赴任における家族用住宅について住居手当が支給されるのに対し、時給制契約社員については一切支給されないことになっていました。旧一般職は転居を伴う可能性のある配置転換が予定されていたことから、時給制契約社員と比較して、住宅に掛かる費用負担が重いため、住居手当を支給することは一定の合理性があります。新一般職については転居を伴う可能性のある人事異動等が予定されていないにも関わらず、住居手当が支給されており、合理的な理由のある相違ということではできないと。比較対象が新一般職とされた時点で、使用者側が負けると思いました。

夏期3日、冬期2日の休暇ですが、賃金以外で不合理といわれたのは初めてです。

夏期冬期休暇は官公庁及び大多数の民

間企業等において設けられており、これはお盆、3が日という国民的習慣・意識を背景に制度化されているものです。職務内容等の違いにより、制度としての夏期冬期休暇の有無について差異を設けるべき特段の事情がない限り、制度として夏期冬期休暇を設けないことは不合理とされました。ただ、「取得要件や日数について違いを設けることは別として」とされています。

病気休暇ですが、正社員には私傷病について有給の病気休暇90日、時給制契約社員は無給の病気休暇10日とされていました。休職と異なりますが考え方は休職に似ています。病気になったときにどのような福利厚生があるかという問題です。まったく同じ日数を与えよとはいいたしません、病気休暇ゼロというのは、それは不合理だとされました。実際に病気になっていないので、損害はゼロでした。ただ、病気で退職した人には損害がありうるので、そうした人から休職制度がないのはおかしいと訴えられることは想定できます。

最終的には、夏期冬期休暇と病気休暇は主張立証がないのでゼロで、違法だけど損害なし、という判断です。一方、年末年始勤務手当は、支給額の8割、住居手当は6割を損害としました。これは民訴法248条によるものですが、おそらく、長期雇用に対するインセンティブをより考慮したということだと思います。

日本郵便大阪事件（大阪地判平30・2・21）は、事実関係は日本郵便事件と同じです。ただ、月給制契約社員がいました。比較対象が一般職というのは同じです。

年末年始手当、住宅手当は同じ判断です。新しいのは扶養手当です。これは家族手当に波及する可能性があります。扶養手当は昭和15年の日華事変による物価高騰に対して政府職員の一部に臨時家族手当が創設されたことをきっかけとして導入されたものです。ですから、家族がいれば、非正規でも同じことです。3年で終わる非正規に同じとしなければならないかということ、そうではないと思います。20年働いている非正規だと、差がわかりません。今後、家族手当を支払うなら、何年未満の非正規には支払わないというふうにするべきで、正社員だから払う、非正規だから払わないというのは苦しいと思います。長く非正規を続けている人をどうするかを考えなければなりません。

日本郵便の東京地裁判決で、正社員はコンピテンシー評価をして、非正規は職務で、挨拶ができるかなどを評価する、両者には隔たりがあるとされましたが、それと同じようなことが月給制契約者の場合にも検討されています。

大阪医科薬科大学事件（大阪地判平30・1・24）も比較対象が問題になった事案です。大学の有期アルバイト職員として教室事務を担当していた原告（勤務3年）が、正職員との差額賃金（賞与を含め1038万）請求及び不法行為の慰謝料（135万）請求をした事案です。

正職員は、大学や付属病院の業務に携わっているため、病院業務、総務、学務、など多岐にわたっていました。

原告は、正職員のうち教室事務を担当する者と比較せよと主張していたが、裁判所は、部門間を超えた配転があり、コ

ース別採用にもなっていないことから正社員全体と比較すべきとしました。メトロコマースのパターンです。

不合理性の判断については、業務が全く違うこと、異動の範囲が異なること、正社員登用制度による機会が残されていること、正社員の給与体系は職能給、アルバイトは職務給でありどちらも合理性があることから、待遇差は55%程度と一定の範囲内であるので、賃金・賞与・年休・休暇・私傷病欠勤・医療費補助などの相違は不合理ではないとされました。

九水運輸商事事件（福岡地小倉支判平30・2・1）は、卸売市場の荷役作業に従事するパート（有期）社員（全国一般労組に加盟）が通勤手当が正社員の半額（正社員1万、パート5000円）である点が労契法20条違反として訴えた事案です（その他皆通勤手当の廃止が無効とも訴えている）。通勤手当の相違は不合理であり不法行為とされました。規模の大小にかかわらず、通勤手当が異なるというのは相当リスクが高いと思います。非正規はそもそも自転車通勤の人しか雇いません、という場合ならともかくですが。

井関松山製造所事件（松山地裁平30・4・24）ですが、農業用機械器具の製造・販売を行う会社、原告Aはトラクター等の農業機械製造ラインを担当していました（従業員合計552名）。工場のラインで働いている人が出てくる20条裁判は初めてです。問題となる差異は、賞与（35～38万円程度、契約社員は寸志5万円）、家族手当（配偶者1万円、扶養家族6000円、3000円、2000円）、住宅手当（扶養

有無・持家区分により3500円～1万円）、精勤手当（月額基本給に1/68.11を乗じた金額）です。

本件相違の不合理性ですが、賞与には賃金後払、功労報償、将来の労働に対する勤労奨励という複合的な性質があり、業務責任が一定程度相違していること、配置変更範囲の相違があること、優位人材確保定着に合理性があること、有期には寸志が支給されること、有期から正社員登用があることからすると不合理とは言えないとされました。家族手当も不合理とされました。

20条の4要素の当てはめですが、レジュメに以下のようにまとめておきました。

- ・正社員は幹部登用のための教育を行っている。
- ・正社員のみが職制に就任
- ・業務内容は正社員と代替可能な業務であり同一との評価
- ・責任について、作業ミスの報告を行う点は同じだが、不具合品再発防止のための継続実施、改善対応責任を負う点で一定の差異がある
- ・配置変更範囲について、一定の職制や幹部登用があるという違いあり。但し、正社員について異動は予定されていない。
- ・その他、中途採用については11名中9名が有期からの登用であり、有期の地位が必ずしも固定的ではない

こうしたなかで寸志の存在と、正社員登用が考慮されている点がポイントだと思います。

家族手当については、家族手当は生活

補助的な性質を有しており、職務内容とは無関係に支給され、扶養家族の有無・属性・人数により支給されるので、有期に支払わないのは不合理だとされました。

住宅手当について、その趣旨は、住宅負担の程度に従い、費用負担を補助する点にあり、有期契約労働者であっても住宅費用を負担する場合があることは変わらないので、その点は不合理だとされました。

最高裁判決

では、最高裁判決を見ていきましょう。同じ日にハマキョウレックスと長澤運輸の最高裁判決が出ましたが、ハマキョウレックスのほうが先に出ました。長澤運輸は定年後再雇用のケースですから、今後、リーディングケースになるのは、ハマキョウレックスのほうです。

ハマキョウレックスは一般貨物自動車運送事業等を営む上場企業（東証1部）です。従業員数は、4597人（社員662人、臨時雇用者3935人）です。社員は海外出張もあります。

賃金制度の違いは別掲の通りです。

【被告の賃金制度】

	[正社員]	[契約社員]
基本給	月給制	時給制
無事故手当	該当者は1万円	支給無し
作業手当	該当者は1万円	支給無し
給食手当	3500円	支給無し
住宅手当	2万円	支給無し
皆勤手当	該当者は1万円	支給無し
家族手当	あり	支給無し
通勤手当	5万円を上限に距離に応じて	支給無し

定期昇給	原則あり	原則無し
賞与	原則あり	原則無し
退職金	原則あり	原則無し

業務内容は一緒でしたが、人材活用の仕組みが違っていました。20条の要素で言うと③が異なります。それは自ずと評価制度の違いにも表れます。

個々の労働条件を別々に検討しなければいけないと言い出した裁判です。

無事故手当は、「優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得といった目的は、正社員の人材活用の仕組みとは直接の関連性を有するものではなく、むしろ正社員のドライバー及び契約社員のドライバーの両者に対して要請されるべきものである。」

作業手当は、「正社員給与規程において、特殊業務に携わる者に対して支給する旨を明示している以上、作業手当を基本給の一部と同視する」ことはできず、その差異は不合理である。

給食手当は「給食手当はあくまで従業員の給食の補助として支給されるものであって、正社員の職務の内容及び変更の範囲とは無関係に支給されるものである。」

このように判断しています。

転勤の範囲、幹部登用の有無は違ってはいますが、そこから説明できない手当は払いなさいというわけです。

住宅手当は、転勤が予定される正社員は住宅コストの増大が見込まれるため、有能な人材の獲得・定着を図るという目的は合理的だとされました。

皆勤手当が最高裁判決でひっくり返りました。契約社員が全営業日に出勤した

場合には、昇給や基本給の見直しがあり得ることからすれば、不合理とまでは言えないとされました（但し、合理性を積極的に肯定することは困難とも判示しているためギリギリの判断）。

通勤・無事故・作業・給食の4手当については、格差を不合理とした大阪高裁判決を支持しています。

皆勤手当についてその支給の趣旨は運送業務を円滑に進めるために実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する点にあると認定しています。

最近、裁判所は人事制度の違いを非常に意識しています。

「正社員については、公正に評価された職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、従業員の適正な処遇と配置を行うとともに、教育訓練の実施による能力の開発と人材の育成、活用に資することを目的として、等級役職制度が設けられているが、契約社員についてはこのような制度は設けられていない。」

直律効の有無については、「同条は、有期契約労働者について無期契約労働者との職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であり、文言上も、両者の労働条件の相違が同条に違反する場合に、当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなる旨を定めていない。」としています。

ですから、同条の効力により当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではありません。

就業規則の適用関係に注意してください

い。長澤運輸事件の東京地裁判決では、本件労働条件の相違は労契法20条違反で、労働条件の定めは効力を有しないとしました。正社員就業規則の定義規定は「この規則は、会社に在籍する全従業員に適用する。」となっています。これが合理的解釈です。結論としては適用できないのですが、毎回検討されています。気を付けるべきは、正社員の就業規則に非正規も適用しうるようにしないことです。

「不合理と認められるもの」は合理的でないもの、との意味かという疑問がありますが、同条にいう「不合理と認められるもの」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価することができるものであることをいうと解するのが相当です。

通勤手当・無事故手当・給食手当・作業手当については原審の判断を是認しています。

皆勤手当については、3つの理由から、差異を設けるのは不合理とし、皆勤手当の支給要件充足性について検討するため大阪高裁へ差し戻しました。

①皆勤手当は、上告人が運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであると解されるところ、上告人の乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異なるから、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。

②上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、上告人の中

核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるとはいえない。

③（高裁は、皆勤手当の代わりに昇給があり得ると認定した点について）契約社員については、上告人の業績と本人の勤務成績を考慮して昇給することがあるとされているが、昇給しないことが原則である上、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情もうかがわれない。

一方、長澤運輸事件（東京地判平28・5・13）は、会社の規模が小さいです（従業員66名、車両54台）。しかも定年後再雇用でした。原告3名は、全日本建設運輸連帯労働組合の関東支部、長澤運輸分会の組合員でした。

団交をして、歩合給、調整給が改善しているのですが、最高裁ではその点がすぐ考慮されています。

一審では、合意していないからダメだとしていましたが、全然実態を見ていないと思います。

定年前後でやっている仕事はまったく同じです。同じなら、特段の事情がない限り切り下げはいけないのです。現に特段の事情はありませんでした。

「被告は組合と協定の締結に向けて協議を提案するなどして合意形成に向けた交渉を行っていたとも認められず組合の主張・意見を聞いて一定の労働条件改善の実施をしたことをもって、本件相違を正当と解すべき特段の事情に当たるものとみることにはできないとした」とされています。こうした組合と最終的に合意するのは無理だし、現に一定の改善がなされたのに、こういわれてしまうとかなり

厳しいです。

結論としては、本件労働条件の相違は労契法20条違反であり、労働条件の定めは効力を有しないとした上で、正社員就業規則の定義規定は「この規則は、会社に在籍する全従業員に適用する。」とし、但書で「嘱託者」には適用しないとしています。

長澤運輸事件の東京地裁判決だけが損害賠償請求ではなく、賃金請求を認めています。直律効によってではなく、就業規則の解釈によってです。それが高裁でひっくり返ります。再雇用でも70条の問題になるとしつつ、その他の事情として考慮するから自由ですねと初めていいました。そして、「従業員が定年退職後も引き続いて雇用されるに当たり、その賃金が引き下げられるのが通例であることは、公知の事実であるといつて差し支えない」「社会の実相として、60歳の定年後に継続雇用の措置が採られることが多く、その際60歳までの処遇と比べて低い処遇になることが一般化していることについては、様々な事情を考慮すれば、一般的には合理的なものと考えられるとの見解が公的に示されているところである。」と述べます。

公的に、というのは、第97回 労働政策審議会 労働条件分科会 田中労働条件政策課長の発言です。

「60歳の定年後、有期契約で継続雇用の措置がとられることはかなり多いと認識しております。その際に60歳までの処遇と比べて低い処遇が60歳以降の有期労働契約の処遇になっているということもかなり一般化をしており、かつ、それについては社会的にも相当なものを受け入

れられている部分があると思います。」

運輸業については「定年到達時と同じ仕事内容」とするものが87.5パーセントであり、「定年到達時点と同じ部署及び勤務場所」とするものが90パーセント超、「フルタイム（日数も時間も定年前から変わらない）」とするものが84.6パーセントであると。仕事内容が変わらないのに、待遇は、定年前を100とすると、定年後は70程度だと。本件は80%くらいだそうです。年収で比較して、不合理ではないとしています。最高裁はここを個別に考えるといえます。

結論だけ見ると、1個1個見た結果、皆勤手当だけひっくり返るということで、確かに、高裁判決が覆されて、最高裁で逆転となっています。ひっくり返ったのはどこかという、皆勤手当だけなので、原告の記者会見を見ている、労働者側が負けたような記者会見でした。全面的にひっくり返ると思っていたら、ごく一部しかひっくり返らなかった。

高齢者の問題も20条の土俵には乗ります。しかし、その他の事情として、高齢者という条件を考慮するかは基本的には、団体交渉によります。団体交渉によるのですが、職務内容に関係するものに限りません。

定年後再雇用の特殊性検討

定年制は、賃金コストを一定限度に抑制するための制度です。

再雇用される有期契約労働者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されています。こう

したことを前提に考えます。

そして、賃金項目は、項目ごとに趣旨が異なるから個別に判断するのが相当だとされています。

ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得ます。その場合には、一緒に判断します。密接に関連する賃金項目は一緒に検討するという菅野説に近いと思います。

正社員には基本給・能率給・職務給、嘱託には基本賃金・歩合給でした。基本給及び基本賃金は、労務の成果である乗務員の稼働額にかかわらず、従業員に対して固定的に支給される賃金です。嘱託雇用者の基本賃金の額は、いずれも定年退職時における基本給の額を上回っていました。

能率給及び歩合給について、「労務の成果に対する賃金である」とした上で、係数が正社員の「係数の約2倍から約3倍に設定されている。」ことを指摘しています。

組合との団交により、基本賃金の増額、歩合給係数の有利変更を行っていました。

嘱託の基本賃金及び歩合給、正社員の基本給・能率給・職務給は対応するものであるとして検討されました。

その結果、10%、12%、2%の違いで、さらに、団交で2万円の調整給を出すようにしましたと。こうなるとそれは不合理ではないとされました。

では、10%を超えたらどうなるのかという疑問も出てきます。

最終的には、高裁のように年収でどうかということも最高裁も考慮しています

(賞与の部分)。なお、これは定年前後で仕事内容が全く同じ例になりますので仕事を変える場合にはこの限りではありません。

ひっくり返ったのは精勤手当です。職務内容が同じです。仕事と同じなら出てくる必要性が同じだから払いなさいという判断です。これはハマキョウレックスと同じです。

重要なのは、住宅手当及び家族手当が支給されないという点です。

前者は従業員の住宅費の負担に対する補助として、後者は従業員の家族を扶養するための生活費に対する補助として、それぞれ支給されるものです。労務提供を前提したものではなくて、生活保障の趣旨です。正社員には、嘱託乗務員と異なり、幅広い世代の労働者が存在し得るところ、そのような正社員について住宅費及び家族を扶養するための生活費を補助することには相応の理由があると。嘱託乗務員は老齢厚生年金と調整給の受給があります。つまり生活保障の必要性が異なるのだということです。これは重要です。

役付手当は、「正社員の中から指定された役付者であることに対して支給されるもの」と判断され、不合理ではないとされました。

精勤手当の相違が不合理である以上、正社員の超勤手当の計算の基礎に精勤手当が含まれるにもかかわらず、嘱託乗務員の時間外手当の計算の基礎には精勤手当が含まれないという労働条件の相違は不合理だとされました。

賞与も違っていいとされています。賞与は、月例賃金とは別に支給される一時

金であり、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含み得るものです。嘱託乗務員は、退職金の支給を受け、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給が開始されるまでの間は被上告人から調整給の支給を受けることも予定されています。さらに、年収額は定年退職前の79%程度でしたから、賞与は異なっているのだとしています。

こう見てくると、ほとんどの項目については、高齢者だからという特殊性で説明できます。まさに本件は調整給も払っているのです、そう言いやすい環境にありました。説明のつかない手当が危ないのです。

個別判断が加速しています。手当の趣旨だけではなく、手当の性質、関連する手当、手当制定後の労使交渉なども極めて個別的に考慮することになります。

人事制度の違いは重要です。何故違うのか。「説明できる」コンサルが重要な時代になっています。

高年齢者の基本給や賞与など賃金引き下げは一定程度可能です。従業員に対する生活保障、福利厚生という観点からは高年齢者との差異は作りやすいです。説明が付かない手当については見直し必須です。正社員の労働条件について引き下げる方向で対応する場合には労使協議が必須です。入社時から定年、そして定年後再雇用も加味した賃金カーブの再設計も急務です。

「労働生産性向上による収益力の向上」と「内部留保の利用」、「価格の引き上げ」

により「賃金原資を増やし、労働者の全体的な待遇改善につなげていくことが求められている」との言説や、「例えば長時間残業を削減し業務の効率化を図ること」との意見もありますが、例えば運送業においてはどうすればよいのでしょうか。過積載すればいいのでしょうか。内部留保を使ってしまったら、将来への投資に使うお金はどうなってしまうのでしょうか。

同一労働同一賃金問題は、正社員と非正規雇用の違いを基礎づけることに直結します。賃金制度の根底にある「考え方の違い」を説明できるかが重要です。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

(本稿は平成30年9月3日(月)に開催しました第2779回労働法学研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

労働開発研究会

ご購入者はぜひ EX+ をご利用ください(無料で利用可)。

サービスのご案内

EX+

労働分野の情報を
総合的に発信する
ポータルサイト

労働法EX+

労働法 EX+ とは、労働分野の法律・判例・労働委員会命令・通知・ガイドライン・審議会情報をはじめ、労働分野の最新ニュースなどの情報を集約したポータルサイトです。

PC
タブレット
スマホ
完全対応

労働法EX+

- 最新ニュース
- 労働分野の法律
- 労働委員会命令
- 労働事件裁判例
- 通知・ガイドライン
- 審議会情報

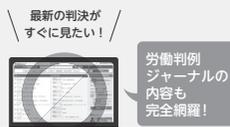
連携

「労働判例ジャーナル」が
お手元に
届きます!

労働法EX+ 4つのメリット

スピーディーな情報更新

最新の判例を
スピーディに
全文掲載!



リーズナブルな利用料金

最新の判決やニュースが読めて…

月々で計算
するとたった
2,000円!

年額 **24,000円**+税

※契約は年単位となります。
※複数名での契約は割引があります。詳しくはホームページをご覧ください。

充実の情報量

- 最新ニュース
- 労働分野の法律
- 労働委員会命令
- 労働事件裁判例
- 通知・ガイドライン
- 審議会情報

別途オプションでさらにボリュームUP!

労働判例ジャーナル(冊子)が毎月届く

タイムリーな労働事件
裁判例を網羅的に掲載
した月刊誌。誌面の文
献番号を「労働法EX+」
で入力すると、判決文
全文を読むこともでき
ます。



- PLUS
- ✓ 労働法学会研究会の会員、労働判例ジャーナル購読者は無料で利用可!
 - ✓ 多数数の一括ご契約で割引!

開発: 株式会社 TKC / 販売: 株式会社労働開発研究会

お申し込みはパソコン・スマートフォンから → <https://ex.roudou-kk.co.jp/> 労働法 EX 検索