

最新の労働法制・労働判例の動向と課題

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

I 最新の労働法制の動向

1-1 2012（平成24）年労働契約法改正

- 目的：有期契約労働者の雇用の不安定さと処遇の低さの改善
- 無期労働契約への転換（18条）
- 有期労働契約の更新等（雇止め規制）（19条）
- 不合理な労働条件の禁止（20条）

→2012年8月成立。18条・20条は2013年4月施行。

【資料1】労働契約法改正のポイント（厚生労働省パンフレット）

1-2 2015（平成27）年労働者派遣法改正

- 「一般」「特定」労働者派遣事業の区別をなくしすべて許可制に
- 「専門的26業務」か否かの業務区分を廃止
- 無期雇用派遣労働者、60歳以降の高齢者については期間制限なし
- 有期雇用派遣労働者については、
 - －個人レベル：同一派遣先・組織での上限（3年）設定と雇用安定措置
 - －派遣先レベル：同一事業所で3年を超える場合は過半数代表の意見聴取
- 派遣労働者の均等・均衡待遇
- 派遣労働者のキャリアアップ措置

→「同一労働同一賃金」推進法とあわせて2015年9月成立。同月末施行。

【資料2】派遣元事業主の皆さまへ（厚生労働省パンフレット）

1-3 2016（平成28）年育児介護休業法（雇用保険法、男女雇用機会均等法）改正

- 介護休業の分割取得（通算93日を3回まで分割可）
- 介護休業給付の引上げ（休業前賃金の40%を67%に）
- 介護にかかる短時間勤務等、所定外労働の免除の制度化
- 育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件の見直し（適用拡大）
- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備など

→2016年3月成立。規定の多くは平成29年1月施行。

【資料3】仕事と家庭の両立支援対策の充実について（H27.12.21 労働政策審議会建議）

1-4 「同一労働同一賃金」「働き方改革」をめぐる動き

○2016年1月：安倍首相施政方針演説

○同年6月：「ニッポン一億総活躍プラン」閣議決定

【資料4】ニッポン一億総活躍プラン（「働き方改革」関係部分7～9頁、37～38頁を抜粋）

○同年9月～2017年3月：「働き方改革実現会議」

→9つのテーマについて検討し、2017年3月に「実行計画」の取りまとめ

→関連法案を随時国会に提出予定

【資料5】働き方改革実現会議（H28.9.27開催 首相官邸HPより）

II 最新の労働判例の動向

2-1 妊娠時の軽易業務への転換を契機とした管理職からの降格は「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」（均等法9条3項違反）として違法となるか？

【資料6】広島中央保健生活協同組合事件（最高裁）

2-2 育児短時間勤務を利用している労働者の昇給幅を労働時間数に比例して縮小することは違法か？

【資料7】社会福祉法人全国重症心身障害児（者）を守る会事件判決（東京地裁）

2-3 職務内容および職務内容・配置の変更範囲が同一の定年後再雇用者に対する賃金・賞与格差は違法（労契法20条違反）か？

【資料8】長澤運輸事件判決（東京地裁、東京高裁）

2-4 職務内容が必ずしも同一ではない定年後嘱託契約社員に対する賃金格差は違法か？

【資料9】Y社事件判決（東京地裁）

2-5 職務内容が同一で人材活用の仕組みが異なる契約社員に対する諸手当の格差は違法（労契法20条違反）か？

【資料10】ハマキョウレックス事件判決（大阪高裁）

2-6 就業規則に定められた労働条件を労働者との個別の合意によって不利益に変更することができるか？

【資料11】山梨県民信用組合事件判決（最高裁）