

労使関係セミナー
2019年9月20日(金) 14:00～17:00

これからの働き方と休み方 ～法改正や判例から～

福岡県労働委員会公益委員
九州大学大学院法学研究院教授
山下 昇

- 1 近年の法改正
- 2 判例の動き
- 3 これからの働き方と休み方

1 法改正の動き

(1) 若者等の雇用促進

- 若者雇用促進法における若者の職業能力の開発・向上の支援（メンター制など）
- ニートやフリーター等で45歳未満の人を対象としたトライアル雇用（2019年4月1日から）
- 2020年度以降、「地域若者サポートステーション（サポステ）」（厚労省が委託したNPO団体などが運営）の対象年齢を50歳にまで拡大する方針（現在は、40歳まで）
- 就職氷河期世代（当時の若者）への対策

1 法改正の動き

(2) パワーハラスメントの法規制

- 労働施策総合推進法30条の2（雇用管理上の措置等）を新設
- 1項 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2項 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

1 法改正の動き

(2) パワーハラスメントの法規制

- ①身体的な攻撃：蹴ったり、殴ったり、体に危害を加える
- ②精神的な攻撃：侮辱、暴言など精神的な攻撃を加える
- ③人間関係からの切り離し：仲間外れや無視など個人を疎外する
- ④過大な要求：遂行不可能な業務を押し付ける
- ⑤過小な要求：本来の仕事を取り上げる
- ⑥個の侵害：個人のプライバシーを侵害する

1 法改正の動き

(3) 労基法の改正

①時間外労働の上限規制

- 月45時間、年360時間を原則（同法36条3項・4項）。
- 臨時的な特別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。
- 原則の時間を超える月数（1年について6か月以内）を定めなければならない（同条5項・6項2号・3号）。
- 三六協定の様式には、かなり詳細な定めが必要。

・年次有給休暇の使用者の時季指定義務

- ①使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要がある。

1 法改正の動き

(4) パート・有期雇用法

- 同一労働同一賃金……不合理な労働条件の禁止
(のちほど、労契法20条に関する判例を紹介)
- 待遇差の内容や理由についての説明義務
- 紛争解決手続……調停による解決
(調停による解決は実効的か)

1 法改正の動き

(5) フリーランス就業者と注文者の契約規制

- 内閣府の統計によると、フリーランス就業者が300万人を超えた。
- 働き方改革による副業・兼業の推進
- プラットフォームと呼ばれる巨大IT企業規制の一環として、フリーランス就業者との契約条件の透明化などが法的な課題となっている。
- 政府も新法を制定して対応する方針である。

2 判例の動き

(1) 労契法20条

- ハマキョウレックス事件・最2小判平30・6・1
- 労契法20条（2020年4月施行パート・有期法8条）によれば、両者の労働条件の相違について、
 - ①職務の内容（業務の内容及び当該業務の責任の程度）、
 - ②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、
 - ③その他の事情を考慮して、
- 有期契約労働者であることを理由とした不合理な労働条件の相違を禁止している（この点、パートタイム労働者について、労働条件における差別的取扱いの禁止や均衡処遇が求められる。

2 判例の動き

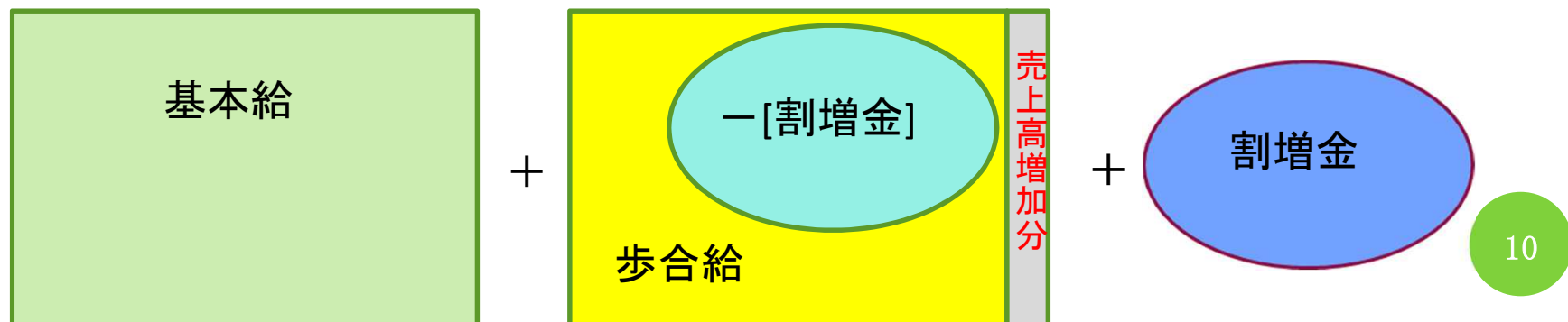
(1) 労契法20条

- ハマキョウレックス事件・最2小判平30・6・1
- 「不合理」性は個別労働条件ごとに判断され、例えば通勤手当や食堂利用、安全管理等について、①～③を考慮して特段の理由がなければ合理的でないと解される（労契法施行通達）。

2 判例の動き

(2) 労働時間と賃金～固定残業代

- 国際自動車事件・最三小判平29・2・28
- ①基本給、②歩合給、③割増金（残業手当、深夜手当等）
- ①は1乗務（15.5時間）1万2500円である。
- 「対象額」を【（売上高－基礎控除）×所定乗率】で算定する
- 残業手当を【基本給÷（出勤日数×15.5）×1.25×時間外労働時間数＋（対象額÷総労働時間）×0.25×時間外労働時間数】
- 深夜手当を【基本給÷（出勤日数×15.5）×0.25×時間外労働時間数＋（対象額÷総労働時間）×0.25×時間外労働時間数】
- ②歩合給を【対象額－割増金】と定めていた。



2 判例の動き

(2) 労働時間と賃金～固定残業代

①国際自動車（差戻審）事件・東京高判平30・2・15

●揚高の一定割合を基礎として割増金相当額を控除費目として合理的な利潤を確保するとともに、賃金面において、乗務員に対して労働効率化への動機付けを行うことで、非効率的な時間外労働を抑止し、効率的な営業活動を奨励しようとするもので、業務の実態に即した賃金制度として合理性を認めることができる。

②国際自動車（第2・歩合給等）事件・東京高判平30・1・18

●歩合給は……労働の成果に応じて額が変動する賃金であり、……「労働の成果」の評価方法として、揚高から経費に相当する部分を控除する算出方法をとることも不合理ではない

2 判例の動き

(2) 労働時間と賃金～固定残業代

③ シンワ運輸東京事件・東京高判平30・5・9

● [Xらの賃金] = ①基本給（16万～17万円）等 + ②運行時間外手当により構成される。

● ②運行時間外手当は、乗務員の車両運行により会社が受託先から得る運賃収入に、所定の率を乗じて算出され、その金額全額を、時間外手当相当額として乗務員に支給する。➡実質的には歩合給

● 運行時間外手当は、一面で、運転手が効率的に業務を行って時間外労働を減少させた場合にも収入を減少させないという効果を持つものともいえる。

2 判例の動き

(3) 成果主義・能力主義型賃金制度への変更

①三晃印刷事件、紀北農業協同組合事件、トーマツ事件、東京商工会議所事件等

- 中途採用の増加、若年労働者の退職増への対応等
- 従業員のモチベーションを高め、生産性を向上させ、会社組織の活性化（三晃印刷事件）

①従業員に能力開発に向けた成果を還元する（インセンティブ）制度（紀北農業協同組合事件）

②人件費を効率的かつ納得感のある形で分配しつつ従業員に能力開発に向けた動機付けを与えるもの（トーマツ事件）

③評価の結果次第で等しく昇級及び昇給の機会が与えられるという意味で公平性がある（東京商工会議所事件）

2 判例の動き

(3) 成果主義・能力主義型賃金制度への変更

①三晃印刷事件、紀北農業協同組合事件、トーマツ事件、東京商工会議所事件等

●判例は、就業規則の変更による成果主義・能力主義型賃金制度への変更には、「高度の必要性」を認める傾向にある。

●制度の導入に当たっては、客観性と透明性を保った人事制度が前提となる（東京商工会議所事件）

●人事評価における会社の裁量の逸脱、濫用を防止する制度的担保がある（紀北農業協同組合事件、トーマツ事件）

①調整手当等の激変緩和措置の実施（三晃印刷事件）

2 判例の動き

(3) 成果主義・能力主義型賃金制度への変更

② リオン事件

- 男女間の賃金格差の解消という社会的要請。
- 男性従業員に支払われることの多い家族手当の比重を減少させる。
- 同時に、子育て支援策の拡充を図っている。
- 変更の合理性が認められる。

3 これからの働き方と休み方

- 休み方改革（休暇・休業・休職、勤務軽減）の必要性
- 同一労働同一賃金の実現に向けて
- 多様な働き方に対応した賃金制度の構築
- 高齢労働者の増加への対応～労働災害の防止
- 外国人労働者の増加への対応～最近の話題として、ブータンの留学生アルバイトの労働組合結成（国際ブータン労働組合）
- 賃金や安全衛生に関する労働条件については、労使間でコミュニケーションをとって、調整を図っていく必要がある。
- 同一労働同一賃金と労働委員会（個別あっせんでの対応、団交を通じた同一労働同一賃金の実現）