

●「たくさんのありがとう」

先日、北大阪で震度6の大地震がありました。私は大阪に家族や友達がたくさんいるので、慌てて連絡をとりましたが、皆無事だったことがわかり安心しました。そんな中、偶然にある詩と出逢いました。

「文房具ありがとう
鉛筆、分度器、コンパス大切にします
花の苗ありがとう お母さんと鉢に植えました
花が咲くのが楽しみです
うちわ ありがとう
暑い時うちわであおいでいます
靴をありがとう サッカーの時とっても蹴りやすく
て 一生懸命走っています
クッキーありがとう 家でおいしく食べました
参考書ありがとう 勉強これからがんばります
図書カードありがとう 本をたくさん買いました
焼きそば作ってくれてありがとう

おいしくいっぱい 食べました
教室に扇風機ありがとう これで勉強はかどります
応援の言葉ありがとう 心が元気になりました
最後に おじいちゃんを見つけてくれてありがとう
さよならすることができました」

北日本大震災のボランティアの方々に宛てた気仙沼の小学生が書いた詩です。3月11日から帰ってこないおじいちゃんを、2ヶ月経ったときに、遠くから応援に来てくれた警察が見つけてくれたそうです。

震災が起こるたびに、改めて普段通り生活できることのありがたさを感じます。北大阪では、広い地域でガスがしばらく復旧されず、お風呂や食事が不便な状況だったそうです。災害を防ぐことは難しいですが、万一起こったときには、こういった思いやりが、人の心を救うことに繋がることを実感しました。

SANO's Kitchen -今月は○○を料理しちゃうぞ！-

佐野

●今月はフジ子・ヘミングを料理しちゃうぞ！

今回は、初のドキュメンタリー映画が6月より公開された「フジ子・ヘミング」を、大変失礼ながら料理しちやいとしたいと思います！

まず、本人を知らない方のために簡単に彼女のプロフィールをご紹介しますと、彼女はロシア系スウェーデン人の父と、日本人の母の間でドイツのベルリンで生まれました。長らく無国籍の状態が続きましたが、現在はスウェーデン国籍を取得されており、日本はもとより、アメリカ、ヨーロッパを中心に活躍されている世界的にも有名なピアニストの1人です。

しかし、現在は世界的に脚光を浴びる彼女ですが、幼少期より壮絶な人生を過ごしてきたと、今回のドキュメンタリー映画でも本人自ら公表しています。

私も先日、彼女の人生・人物像に興味があり、公開初日に鑑賞してきました。

ネタばれになってしまうので、詳細は伏せますが、彼女はハーフです。彼女が生まれた当時の日本は、髪や目の色が自分達と違うという理由で、いじめにあうことも多く、彼女には弟もいるのですが、幼少期はなるべく目立たないようにひっそりと過ごしたそうです。

その後、彼女は16歳の時に風邪による中耳炎が悪化し右耳の聴力を失ってしまうのですが、左耳のみでピアニストとして活動している最中に、再び高熱をだし、残された左耳の聴力も失ってしまいます。

現在、左耳の聴力はいくらか回復しているようですが、このような壮絶な人生の中でピアノを弾く姿に、多くの人は感動し、彼女が「魂のピアニスト」と言われる所以が分かった気がしました。



人生ノリNoriダイアリー♪

福島

●運転マナーを守ることが自分も守ってくれる

煽り運転が社会問題になっています。クルマを運転するときのマナーが大きく問われる問題です。大きな交通事故が実際に起きていますので、運転をする人は感情的にならないように注意しなければなりません。

しかし、最近感じることは、運転マナーやエチケットを気にしながら運転しているのかということです。先日、高速道路を走っていたときに、ずっと右側の追い越し車線を走っているクルマがいたのです。それほどスピードが出ているわけでもなく、教習所でも「キープレフト」を習うはずですが、忘れてしまっているのでしょうか。

道交法では、3車線ある場合に、一番右側を走ってもよいと書かれていて、それ以外は左車線を走らなければならないとなっています。なのに、右車線と真ん中の車線はクルマが多く、一番左は空いているということがけっこうあるように感じます。

私も運転は好きです。自分の力量もわかっているつもりですので、大それたスピードは出しません。でも、時には右側をスーッと追い越したくなる時もあるものです。

追い越したら左に戻る、これが煽られない基本だと思いますし、運転マナーだと感じます。

2018
7
July

AI Contact



【今月号のLINE UP】

- ・「判例から学ぶ賃金制度設計」
- ・ネコでもわかる人事労務基礎講座
- ・経営者のための9つの力「労働者性の定義が変わる可能性」
- ・ぶらりゆらり大人の休日「たくさんのありがとう」
- ・SANO's Kitchen 「フジ子・ヘミングを料理しちゃうぞ！」
- ・ノリNoriダイアリー「運転マナーを守ること」

氷

夏の三種の神器といえば、トウモロコシ、スイカ、そして何と言っても、かき氷ですね！
真夏の日差しが照りつける中、「氷」と書いたのぼりをみると少し涼しさを感じます。
冷たいかき氷を食べて一休み…
夏ならではの楽しみですね。(星山)

AI See You

私たちは、企業と人財の発展を見守り、適切なアドバイス&サポートで、お客さまのリクエストにお応えいたします



社会保険労務士法人 あい事務所

〒151-0053 東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル4階
Phone 03-3320-7351 / Fax 03-3320-7352
URL <https://ai-sr.or.jp> / Email info@ai-sr.or.jp



有期契約労働者や定年後再雇用の嘱託社員が、同じ仕事内容にもかかわらず、賃金や手当について格差があるのは違法として是正を求めた二つの事件の判決が平成30年6月1日に下されました。
労働契約法第20条（以下「契約法」）が禁じる不合理な格差について、最高裁では初の判決となり、きわめて影響が大きいものとなります。今回は、この判決の内容を探っていききたいと思います。

●労働契約法第20条

契約法第20条では、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止しています。
この条文の中では、有期労働契約者については、無期契約労働者と比較すると雇止めの不安があることによる合理的な雇用条件の決定が行われにくいことや、処遇に対する不満が多いことを踏まえ、法律上明確化し、労働者を保護しています。

1.ハマキョウレックス事件

～有期契約労働者の運転手が、正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認および正社員が通常受給すべき賃金との差額の支払い等を求めた裁判～

- ・争点
労働条件に関する正社員と有期契約労働者との間の賃金格差が、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を禁止した労働契約法20条に違反する
- ・最高裁判決
住宅手当を除く各手当を支給しないのは不合理と判断されました。

正社員にのみ支給されている手当	一番	二番	最高裁
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	○	○	○

※○は不合理 ×は容認

2.長澤運輸事件

～嘱託社員として再雇用された運転手3人が、正社員との間で職務などに違いがないにもかかわらず、賃金格差（平均して、正社員よりも21%減）があるのは不合理として、有期労働契約による賃金の定めが契約法20条に違反して無効であり、正社員に対する就業規則等による支給されるべき賃金と、嘱託社員待遇で実際に支給された賃金との差額およびこれに対する遅延損害金の支払いを求めた裁判～

- ・争点
①相違について契約法第20条が適用されるか
⇒期間の定めがあることによる労働条件の相違があるものとし、契約法第20条の適用がある
②契約法第20条における「不合理性」の判断基準
⇒「不合理」と言えるかのどうかの判断にあたり、有期契約労働者が定年再雇用者かどうかを考慮する
③「不合理」なものとして契約法第20条に違反するか
⇒個々の賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき
- ・最高裁判決
再雇用後の賃下げについては、長期雇用などを予定していないことなどを理由に不合理な格差とは認めず、精勤手当については不合理と判断しました。

正社員にのみ支給されている賃金項目	一番	二番	最高裁
能率給（歩合給）	○	×	×
職能給	○	×	×
精勤手当	○	×	○
住宅手当	○	×	×
家族手当	○	×	×
役付手当	○	×	×
超勤手当（時間外）	○	×	○
賞与	○	×	×

※○は不合理 ×は容認



3.最高裁判決を踏まえた今後の対策

今回の最高裁の結果をみると、ハマキョウレックス事件は労働者側が勝ち、長澤運輸事件は会社側が勝つ結果となりました。どちらの判決も手当については各支給項目ごとに不合理性を判断することとなり、裁判官によっては意見が分かれる事案に見受けられます。その点、基本給については制度そのものが違う場合、制度が違うこと自体は許容しております。
長澤運輸事件では、従業員数60数名という中小企業ながらも、定年後の賃金制度について様々な対応策を行っていたことにより会社側が有利となりました。この判決により、ただ単に定年後の賃金を下げられると判断されることは早計とも言えます。
今後、正社員と非正規雇用社員の賃金制度の違い、手当について改めて検討し、説明ができることが求められます。

登場人物



おばあさん⇒長年、総務や人事の仕事に携わり、現在は社労士の資格を取得し社労士事務所で働いている。



クロ（猫）⇒昔、河原に捨てられているところをおばあさんに拾われて以来なついてしまった。何をやっても長続きしない性格で、現在求職中。

●知らぬ間に退職金規定変更 自己都合なら不支給に!?

賃金等の低下を理由に、従業員が退職願を提出したところ、「退職金はゼロ」といわれてビックリです。実は6年前に就業規則が改正され、「自己都合については退職金は支給しない」というルールに変わっていたのです。
当然、納得を得られるはずがありません。従業員側の主張は2点です。第1に、労働条件の悪化を理由とする退職なので、会社都合として扱うべき。第2に、退職金の金額は変更前の規定に基づいて計算すべきというものです。

対応に窮した事業主が、都道府県労働局にあっせんを申請しました。



従業員の言い分

退職金規定の変更は「寝耳に水」で、退職願を出した後初めて知らされました。

今回の退職は、当方の私的な理由に基づくものではありません。会社は賃下げ、歩合給制の導入など労働条件を引き下げる一方で、退職勧奨も行っていました。そのような形で、従業員側が辞めざるを得ないような状況に追い込んでおきながら、自己都合退職とみなすなど、とんでもない話です。

変更前の退職金規定に基づき、「基本給（20万円）×勤続年数（14年）×支給率（0.5）＝140万円」の支払いを要求します。

事業主の言い分

退職金規定の変更は、定年制導入に伴って制度全体の整備を図ったものです。今回退職の従業員も含め、誰からも異論がなかったため、同意は得られたものと理解しています。

会社業績の悪化から、賃金制度の見直しを進めてきましたが、退職を強要した事実はありません。事業主としては、あくまで自発的離職と受け止めています。



あっせんの内容

2つの論点のうち、第1点（会社都合退職であるか否か）については、従業員に対して「自ら退職願を提出していることから、会社都合という判断は難しい」と伝えました。

第2点（規則改正の成否）については、事業主に対して「就業規則の変更の際に、代償措置もなく、説明手続きも不十分なため、無効とみなされる可能性が高い」と説明しました。

両者には、お互いに譲歩して、合意点を探るようにアドバイスしました。

結果

変更前の退職金規定に基づき、自己都合退職として計算した額（会社都合の半額、70万円）を支払う旨の、合意文書の作成が行われました。

経営者のための「9つの力」

会社の成長戦略を進めていく中で、これだけはおさえておくと、きっと社長の力になれる！というものをピックアップしていきます。ぜひ、貴社のスタイルと照らし合わせてみてください。

●「労働者性の定義が変わる可能性」

「雇用類似」という言葉をご存知でしょうか。少し前までは、雇用関係でなく業務請負としている勤務形態が、本来は雇用関係にあるのではないかという指摘をされてきました。業務請負を簡単にいえば、発注業者からの指示命令を受けずに成果物を納品することが定義とされていました。しかし、偽装請負や社会保険料の福利厚生費の面などで雇用関係を終了させた後も、業務請負としながら、ほぼ雇用関係にあることは今でも指摘されているところでした。

この「雇用類似」には、業務請負、いわゆるフリーランスで仕事をしている方が該当となり、その方たちを保護しようという動きがあるとのことでした。

厚生労働省は、フリーランスで働く方たちに対し、労働者性の定義を拡大することを検討しています。これを保護するためには、発注者とフリーランスの関係

性や働き方に関するガイドラインを策定する意向のようです。

- ①労働者性の範囲を解釈により積極的に拡大する
- ②労働基準法上の労働者概念を再定義（拡大）する
- ③雇用類似の働き方の該当者に、労働関係法令等の保護を拡張して与える

これらを含めて検討するとしていますが、働き方については多種多様なため、どこまで介入すべきかという点も調査が必要としています。

国の規制方針改革では、多様なニーズに応えていくために、様々な声を反映していくために検討するとしています。

自由な働き方を模索した結果が、不自由になってしまいがちなフリーな働き方は、今後どんな展開を見せるのでしょうか。