

桑野社労士 & FP事務所だより

令和2年11月10日

第128号

〒614-8034 京都府八幡市八幡舞台 34 番地の 17

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

HP : www.kuwano.biz、E-mail : kuwano@cosmos.ocn.ne.jp

正規と非正規間格差の最高裁判決相次ぐその1

不合理な労働条件の禁止、中小企業は来年4月から適用

いわゆる正規労働者と非正規労働者が同じ内容の仕事をしているのに、待遇の差があることに対する判決が、10月13日と15日に相次いでありました。『同一労働同一賃金』については、大企業はすでに今年4月から適用されていますが、中小企業は来年4月から適用されます。

賞与の違いを不合理と評価せず

大阪医科大学のアルバイト職員が、賞与と私傷病による欠勤中の賃金等の相違について、労働契約法第20条(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)に違反するとして、損害賠償を求めた。

この訴えに対して10月13日の判決では、正職員は大学や附属病院等のあらゆる業務に携わり、その業務内容は多岐に及び、中には重要な施策も含まれ、業務に伴う責任は大きく、出向や配置換えを命ぜられることもあり、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていたとした。一方で、アルバイト職員は、雇用期間を1年以内とし、更新の上限は5年以内であり、その業務内容は定型的で簡便な作業が中心であり、配置転換もされることはなく、人事異動は例外的かつ個別的な事情によるものに限られていたとした。そして、正職員への賞与は、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含み、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る目的から、支給していたといえるとした。そして、「業務の内容及びそれに伴う責任の程度」をみると、“一定の相違があったことは否定できない”と評価。したがって、正職員に賞与を支給する一方で、ア



ルバイト職員にこれを支給しないという労働条件の違いは、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないとした。

退職金に係る違いは不合理ではない

東京メトロの駅構内で物品販売・入場券等の販売等の事業を行う会社に、販売業務に従事していた契約社員B(契約期間を1年以内とする有期労働契約を更新)が、同じ販売業務に従事している無期労働契約を結んでいる正社員と、退職金に相違があることは労働契約法第20条に違反するとして、損害賠償を求めた。

この訴えに対して、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」をみると、正社員は販売員が固定されている売店において、休暇や欠勤で不在の販売員に代わって早番や遅番の代替業務を担当していたほか、複数の売店を統括し、業務に従事することがあったのに対して、契約社員Bは売店業務に専従していたものであり、両者の職務に一定の相違があったことは否定できないとした。また、「配置の変更」についても、正社員は業務の必要により配置転換等を命ぜられる現実があり、正当な理由なくこれを拒否することはできなかったのに対し、契約社員Bは業務内容の変更はなく、配置転換等を命ぜられることはなく、両者の職務内容及び配置の変更の範囲にも、一定の相違があったことが否定できないとした。したがって、正社員に対して退職金を支給する一方で、契約社員Bに対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当であるとした。

なお、林景一裁判官は、「有期契約労働者に対し、在職期間に応じて一定額の退職慰労金を支給することなども考えられよう。」との補足意見を述べました。

(裏面に続く)

労働基準法 26

解雇は、就業規則の定めが必要

解雇には、①普通解雇、②整理解雇、③懲戒解雇がありますが、就業規則にそれぞれの条件の定めが必要です。労働契約法第16条には「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を乱用したもとして、無効とする。」と定められています。特に整理解雇は、次のような合理性の判断が求められます。

①必要性:深刻な経営危機にあり、建て直しには人員整理が不可欠と認められるか

②解雇回避努力:役員報酬の不支給・減給、人事異動・新規採用抑制など、解雇を防ぐための措置に最大限の努力がされたか

③公平・公正な人選・運用:特定の性別や組合員だけを対象にしていないか。公平・公正な規準があるか

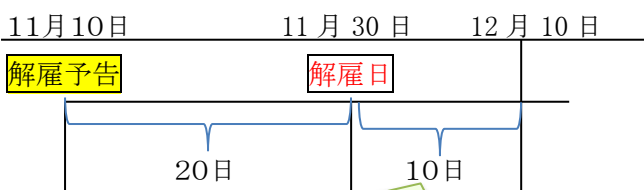
④十分な説明・協議:解雇の前に①～③について労働者への十分な説明があったか、十分な教育・指導があったか

これらの努力を十分に重ねたうえで、経営の立て直しには人員の整理しかないという場合に、初めて整理解雇は有効になります。

解雇には30日前の予告が義務

解雇は、客観的に合理的で社会通念上相当である理由によって行われますが、さらに少なくとも30前に予告しなければなりません。30日前に予告しない場合は、30日分以上の予告解雇手当を支払わなければなりません(労働基準法第20条)。なお、予告と手当の組合せをすることもできます。

【例】11月10日に「11月30日付で解雇する」と予告した場合



解雇予告手当の支払いが必要な日数

※ 解雇予告手当は、(A)と(B)を比較して高い方です

(A)過去3か月間の賃金の合計÷過去3か月間の歴日数

(B) 過去3か月間の賃金の合計÷過去3か月間の労働日数×0.6

解雇予告をしなく良い場合

次のような「従業員の責に帰すべき事由」によって解雇する場合は、管轄の労働基準監督署長に届出(解雇予告除外認定)をして認められれば、予告をすることなく即時解雇ができます。

- ①会社内における窃盗、横領、刑事犯に該当する行為があった場合
- ②賭博や職場の風紀、規律を乱すような行為により、他の従業員に悪影響を及ぼす場合
- ③採用条件の要素となる経歴を詐称した場合
- ④長期にわたり正当な理由なく無断欠勤をし、出勤の督促に応じない場合
- ⑤遅刻、欠勤が多く、数回にわたって注意を受けても改めない場合

(次号に続く)

事務所からひとこと



京都市左京区黒谷に、「金戒光明寺」という寺がある。この寺は、法然上人が比叡山黒谷を下りて草庵を結んだところで、浄土宗の本山です。この説明よりも、福島県郡山市出身の私としては、幕末に会津藩主・松平容保が、「京都守護職」として本陣を構えたところという方がシックリいく。そして、この寺には「会津藩殉難者墓地」があり、京都の地でその職責によって殉職した237霊と鳥羽伏見の戦いの戦死者の慰霊碑がある。私の国の親族や友人が京都を訪ねてくると、必ずここに連れて来ます。

松平容保が当時どの藩も二の足を踏んだ「京都守護職」として、遠路東北の地から京都に来たのは、会津藩祖の保科正之(3代将軍家光の異母弟)の“徳川将軍家に対して一生懸命忠勤を尽くすのが立藩の精神である”という「家訓」があった。しかし、この決断は、家老の西郷頼母が「薪を背負って火の中に飛び込むがごとし」と予言したように、6年後の戊辰戦争の悲劇を招くことになる。