



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター

一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹
賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金
採用試験、社員教育、メンタルヘルス
発行責任者 社会保険労務士 北島

進まない「働き方改革」

裁量労働制調査に次々データ不備が見つかった問題で、野党は法案の撤回を求め、「働き方改革関連法案」の内、裁量労働制を外すか施行時期を当初の予定から1年遅らせるかなど審議が続いています。

問題の裁量労働制については時短の問題でなく、その目的は生産性の向上、自由な働き方、成果で評価することであって、噛み合わない野党の論争は単なる政争にしか感じません。日本は働き手が減り、人口知能(AI)の登場で一人ひとりの能力を最大限に生かし、生産性を高める多様な働き方改革を急がなければならない局面であるにもかかわらず、政治だけが無駄な時間ばかり費やし経済の停滞にもつながりかねない状況となっています。

働き方法案には、長時間労働の是正や同一労働同一賃金なども盛り込まれ、多くを詰め込んだ法案で乱暴という意見もありますが、世界的に進む大きな環境変化に対応するためにも、個人の考えを尊重しながら自由な選択の幅を広げる制度を作り、生き生き働ける環境は欠かせない時代となっています。改革を止めるような政治では何も進まないと言われ、経済界からも苦言が出ています。



待遇格差「不合理」とは

契約社員が「正社員と同じ仕事に就いているのに待遇に格差があるのは違法」と訴えが各地で起こされています。

争点になるのは労働契約法20条が禁じた「不合理な格差」に当たるか否かです。

先般東京地裁では日本郵便の契約社員が、年末始の勤務手当や住居手当が支給されないことや有休の病欠休暇がないことが、「合理的な労働条件の相違」に当たるとして賠償命を命じています。

他に、控訴審では賞与や他の手当の格差も不合理と求めています。どこまでが格差なのかその

基準判断については年内の最高裁の判決が注目されています。

訴訟の内容では、①正社員と同じ仕事内容や責任程度といえるか ②人材確保のために正社員を厚遇する人事施策に照らして不合理な格差かなどが争点となります。た長沢運輸訴訟といわれる定年後の賃金引き下げが容認されるのか現在も係争中となっています。同一労働同一賃金の問題は後も多方面へ波及し企業も根本から見直を迫られると指摘されています。



増えない女性の管理職

最新の労働力調査では15歳から64歳までの女性の比率は2017年より64歳までの過去最高を記録、景気回復が69.4%の5年間で6%上がり、アラスカを上回りました。また、アメリカやフランスを一旦離れ復職する30代出産や育児を休むM字カーブ現象も解消を中心とし、働く女性の意欲が増え消しつつあります。働く女性の意欲が増え消しつつある中で、充実してきたことも背景、子育て支援者や、今後も人手を確保したいにあるように、女性への期待は大きく、採企業は高齢労働者が増える時代となります。女性を積極的に雇う女性4割が仕事にやりがいを感じています。一方で、管理職になりたい人を感じていない人は2割に留まっています。

また2020年以降は指導的地位を占める割合も増える目標を設定して、管理職の育成に力を入れるも、企業間のギャップは大きいようでの女性の意欲が低いにおいて、なぜ管理職志向す。

- ① 管理職は強い指導力と成果が求められる。
 - ② 自分とのギャップを感じてい出せる人で
 - ③ 管理職が魅力のない仕事に思える。
 - ④ キャリアアップよりワークバえる。
 - ⑤ 視察したい。ランスを重視したい。
 - ⑤ 婚相手には自分より稼いでほしい。
- 配偶者控除など女性の働く意欲をそぐ制課があること。企業は働き方改革を推進するもの配置など人事制度を見直し革を機に責任がある時代に入って女性の活躍を促しています。



雇用関連

● 高校生の就職内定率91.5% バブル期水準まで回復 (2月16日)

文部科学省は、今春卒業予定で就職をする高校生の就職内定率(昨年12月末)が91.5%(前年同期比0.6ポイント)と発表しました。内定率の上昇は8年でバブル期水準まで回復しています。

● 30時間以上の残業時間 割合最多 「運輸・郵便業」 (2月8日)

パーソル総合研究所が、計6,000人の社員を対象に行った長時間労働に関する調査の結果を発表しました。1カ月に30時間以上の残業をしている一般社員の割合が最も多かったのは「運輸・郵便業」(7.7%)だったことが分かりました。1カ月平均の残業時間では、情報通信業が約4.2時間、運輸・郵便業が約3.9時間でした。係長級以上の上司層では建設業(4.2%)が最も多く製造業(51.7%)、運輸・郵便業(50.0%)となっていました。

● 「親会社の責任は状況次第」セクハラ最高裁 (2月15日)

グループ会社で発生した従業員間のセクハラについて、被害の相談を受けた親会社があるかが争われた訴訟の判決で、高裁判所は被害女性側の訴えを退け、親会社の責任について「相談時の具体的な状況や窓口の体制によっては適切に対応すべき信義則上の義務を負う」とし、今回のケースでは親会社の責任を認めない結果となっています。

お知らせ・・・3月より労働保険事務組合への移行準備につきまして対象企業様へ順次、訪問説明にお伺する予定です。

シリーズ — 判例等に学ぶ —

④ 起訴便宜主義

今回の判例は、昨年4月、青森県の労基署が「K温泉」と同社のA社長を違法な時間外労働と割増賃金の一部不払いに係る労働基準法違反で書類送検しましたが、青森地検は同年11月不起訴処分としました。法令違反を労基署が認定し、その送検事実を同社社長は認めているにもかかわらず、不起訴処分となった事案です。

【事件の概要】

K温泉のA社長は、平成28年4月1日から8月31日までの間、**労基法36条の労使協定を締結せず**、配膳や受付などに従事する従業員23人に対し1ヵ月あたり11時間45分～161時間37分の時間外労働や休日労働をさせていました。このうち20人は**健康障害のリスクが高まる月100時間を超えて**おり、さらに12人は月100時間超の状態が4ヵ月以上続いていました。また、**固定残業代制**を採っていた同社では、制度が適用されている22人には**固定残業代を1回分(350万円)を支払わなかったと**されています。同労基署は是正指導を行っていましたが、再臨検においても改善が見られなかったことから、法令違反が重大かつ悪質であると判断し立件に踏み切りました。(A社長は、今後は長時間労働の是正対策を進め、未払い残業代も速やかに支払うとしています。)

また、監督官が検察庁に事件送検する場合、被疑者の情状、犯罪の悪質性などを踏まえて、「**厳重処分**」「**相当処分**」「**しかるべき処分**」または「**重大処分**」のいずれかの情状等に関する意見を付すこととされています。

本事件について労基署は「**厳重処分**」の意見を付したものと解されています。

【参考】

■**検察官の不起訴処分(起訴せず)と「起訴猶予」「嫌疑不十分」「嫌疑なし」**とは「罪とならず」のいずれかの処分とされています。本事件では検察官は「起訴猶予」の処分をしています。

■「**起訴猶予**」とは
検察官として起訴可能な事件ではあるものの、示談の成立、被害者の処罰感情の強弱、被疑者の反省態度や、是正状況などを総合的に勘案したうえで、不起訴の判断がされることとなります。

【不起訴処分の理由】

- 1 旅館業の場合、客の宿泊状況によって勤務中に手空き時間が生じることがある程度想定されること
- 2 被害従業員の会社に対する処罰感情がそれほど強くないと想定されること
- 3 A社長が送検事実を認め、長時間労働削減に取り組むことや、割増賃金の遊休支払を実施することなど、十分に反省態度がみられ、今後は法令順守が期待されること
- 4 違法な長時間労働の実態は認められる健康障害(過労死等)などの実害の発生なしこと

労基署としては極めて悪質、かつ重大な法令違反がK温泉とA社長にあるとして書類送検したにもかかわらず、検察官が起訴(諸般の事情を勘案した上での結果)に基づき、本件事案を不起訴処分とした事案となりました。