

今月のテーマ

長澤運輸/ハマキョウレックス判決【速報】

6月1日、労働条件格差について争われた注目の裁判（長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件）の最高裁判決が確定しました。

●長澤運輸事件

運送会社で定年退職後に嘱託社員となった運転手が、正社員との労働条件格差は労働契約法第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）に違反するとして起こした訴訟です。

判決では、定年制は賃金コストを一定限度に抑制する制度であり、正社員は定年までの長期雇用を前提としていることや、再雇用者は定年まで正社員の賃金を支給され、高齢厚生年金の支給も予定されているなどの事情は、賃金体系のあり方の基礎となるもので、それによって待遇に差が出ること自体は不合理ではないとした上で、賃金項目が複数ある場合、不合理かどうかは趣旨を個別に考慮すべきとしました。

その結果、賃金の基本部分である能率給、職務給が支給さ

れないことは総合的に考慮すると不合理とはいえないとするともに、各手当についても、住宅手当、家族手当および役付手当は合理性があると判断しました。一方、精勤手当については、職務内容が同一である以上、皆勤を奨励する必要性に差はなく、支給しないのは不合理であるとししました。

●ハマキョウレックス事件

正社員と契約社員で手当等が異なるのは労働契約法20条違反であるとして、契約社員が正社員のように支払われる手当の支給を求めて起こした訴訟です。判決では、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当、皆勤手当を支給しないことは不合理とする一方、住宅手当については、正社員は転居を伴う配転があることから、正社員のみを支給について不合理ではないとしました。

◆今回の判決が企業経営に及ぼす影響や企業としての対応策については、改めて本紙で取り上げたいと思います。



働き方改革関連法案が衆院通過

高度プロフェッショナル制度は一部修正

「働き方改革関連法案」が5月31日に衆院本会議で可決し、参院へ送付されました。参院では6月4日の午前中に審議入りしており、今国会で成立することがほぼ確実な見通しです。本法案は、時間外労働（特別条項付三六協定）の上限設定や高度プロフェッショナル制度の創設、同一労働同一賃金の法制化などを含み、今国会で最も注目されている法案の一つです（詳細はヒューマンテック通信5月号参照）。

なお、高度プロフェッショナル制度については、衆院審議中に法案が一部修正されました。同制度は適用対象者の同意を得ることが要件とされていますが、いったん適用された者が拒否する場合の手続きを制度導入時に定めることが追加されました。



地域限定社員制度導入が努力義務に

若者雇用促進法の指針が改正されました。

若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）は、若者の雇用の促進を図り、能力を發揮できる環境を整備するための仕組みや制度に関して定めた法律です。本年3月に同法の指針が改正され、以下の点が事業主の努力義務として追加されました。

1. **地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入**
(若者が希望する地域で就業機会を得て、その地域において中長期的にキャリア形成ができる環境整備のため)
2. **キャリア形成の見通しなどの情報開示**
(ミスマッチを理由とした早期離職防止のため)
3. **新卒採用について通年採用や秋季採用の積極的な導入**
(多様な人材の就業機会の確保のため)



裁量労働制の立ち入り調査が行われます

全国で実施。対象事業場は1,000以上の予定

厚生労働省は、今年1月から2月にかけて裁量労働制を導入している全国の事業場に対して、同制度に関する「自主点検表」による報告を求めました。その結果、報告の内容により運用に問題があると見られる事業場や、自主点検の報告がなかった事業場に対して、今年の夏ごろまでに立ち入り調査を行う方針を打ち出しており、調査の対象となる事業場は1,000以上に上ると見られています。

立ち入り調査の結果、法違反等が見つかった場合は是正勧告や是正指導が行われます。

今年、自主点検表に回答した企業様は調査の対象となる場合がありますので、ご注意ください。

弊所では労働基準監督署の調査への対応支援を行っています。詳細は弊所担当までお問い合わせください。



賃金等の時効 2年から5年へ見直し検討

2017年の民法改正により、短期消滅時効が廃止（2020年4月1日施行）され、新たに、一般債権の「主観的起算点からの5年の消滅時効期間」（権利行使することができることを知ったときから5年間で時効によって消滅）が新設されたことに伴い、民法をベースに定められている労働基準法の賃金等請求権の時効を見直し検討が厚生労働省が設置した「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」で進められています。

現在は労働基準法の規定による賃金、災害補償その他の請求権の時効は2年間、退職手当の請求権は5年間と定められていますが、これらの時効がすべて5年に延長された場合には、退職時に過去5年分の未払賃金の請求をしたり、未取得の年次有給休暇を最大5年分一括して請求することが可能となります。時効の延長は企業経営において非常に大きな影響が生じる可能性があり、今後の議論の動向に目が離せません。ヒューマンテック通信では、今後もこの検討会の動向について随時お伝えしていきます。

特集1

パワハラ防止対策検討会から報告書・法律で義務化も

近年、都道府県労働局での相談件数が最も多い「職場のいじめ・嫌がらせ」。パワーハラスメント（以下「パワハラ」）は職場全体の意欲や生産性の低下を招くだけでなく、訴訟による損害賠償請求を受けるなど、企業にとっても大きなリスクとなり得ます。本年3月30日、厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」は、検討結果について報告書をまとめました。報告書内容は、企業の今後のパワハラ対策の方向性を示すものとなっています。今回の特集は、この報告書の概要です。

報告書では、パワハラに関する現状や対策に取り組む意義等について述べた上で、主に次の2点について検討会としての意見をまとめています。

1. 職場のパワハラの概念

次の①～③の要素のいずれも満たすものをパワハラ概念として整理する。

①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること

②業務の適正な範囲を超えて行われること

③身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること

さらに報告書では、パワハラに該当する行為と該当しない行為を分かりやすく例示しています。

2. パワハラ防止対策の検討

パワハラ防止対策については、①行為者の刑事責任、民事責任（刑事罰、不法行為）、②事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定（民事効）、③事業主に対する措置義務、④事業主に対する一定の対応措置をガイドラインで明示、⑤社会機運の醸成を挙げ、それぞれのメリット、デメリットを整理しています。

今後、セクハラやマタハラと同様の対応策を講じることを法律で企業に義務付ける検討が進む可能性もあります。企業風土や従業員の意識改革には一定の時間がかかるため、社員教育や意識啓発等の取組みは今のうちから始めることが肝要です。

 弊所では、総合的なハラスメント研修を実施しています！

特集記事にもあるように、現在、パワハラ等のハラスメントは社会問題となっており、企業にとって大きなリスクといえます。弊所では、ハラスメント全般に関する社内研修の企画、実施に係るサービスを行っており、現在、多くの企業様からご依頼をいただいています。上記検討会報告書においても、企業の望ましい取組みの例として、「コミュニケーション活性化やその円滑化のための研修」が挙げられています。詳細については弊所担当までお気軽にお問い合わせください。

特集2

キャリアアップ助成金をご存知ですか

キャリアアップ助成金の申請は弊所にお任せ下さい。

キャリアアップ助成金とは、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善等の取組みを行った事業主に対して助成金が支給される制度です。

●2018年度の助成内容

（正社員化コース）

有期契約労働者を正社員等に転換または直接雇用した場合

	中小企業（単位：円）	大企業（単位：円）
有期→正規	570,000<720,000>	427,500<540,000>
有期→無期	285,000<360,000>	213,750<270,000>
無期→正規	285,000<360,000>	213,750<270,000>

※金額は1人当たりの額。< >内は一定の生産性要件を満たした場合

※東京都内の事業場の場合、独自の上乗せ助成金（東京都正規雇用転換促進助成金）が2017年9月29日であった申請受付終了となっていました。2018年度より、新たに育成計画やメンター選任、研修実施などを要件に、1人20万円（最大70万円まで）の助成金が支給されることとなりました。これにより2017年度の登用者も対象となります。

（その他のコース）

その他、賃金規定を増額改定した場合の（賃金規定等改定コース）、法定外の健康診断を規定、実施した場合の（健康診断制度コース）、正社員と共通の職務等に応じた賃金規定等を作成、適用した場合の（賃金規定等共通化コース）、有期契約労働者に関して正社員と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合の（諸手当制度共通化コース）等があります。詳細については弊所担当までお問い合わせください。

※（人材育成コース）は「人材開発支援助成金」に統合されました。



6月の手続き 算定基礎届（年平均算定）

年平均の額で計算（算定）することができます。

今号は、6月から7月上旬に行う社会保険業務のうち、算定基礎届の標準報酬月額の特例（年平均算定）について、見てみたいと思います。

健康保険・厚生年金保険の保険料の基礎となる標準報酬月額は、4～6月の残業代を含む給与支給総額の平均額をもとに、その年の9月から1年間の額が決定（算定基礎届）されます。このため、この時期の給与額が他の月に比べて高いと、9月以降、1年間の保険料が実際の支給額より高いまま推移してしまいます。

そこで、算定基礎届のイレギュラーな取扱いとして、通常の算定（4～6月の平均額）による標準報酬月額と前年7月～当年6月の1年間の月平均額による標準報酬月額とを比較して2等級以上の差がある場合、これが業務の性質上、例年発生することが見込まれるときは、「年平均」の額で算定することができるという特例があります。

なお、この特例手続きを行うには、事業主の申立書と被保険者の同意等の申立資料が必要となります。



弊所のセキュリティ② 施設・設備編

今号では、施設・設備（PCやサーバ環境等のシステムに関する設備を除く）に関する取扱いをご紹介します。

○ビルセキュリティ

ビルは、2015年9月竣工、11階建ての免振構造、ALSOK警備システム導入、BCP（事業継続）対応、エレベータのセキュリティ未解除フロアの停止制御システム。

○ビル・オフィス入室制限

ALSOKのセキュリティカードによる制御。休日・夜間は、3箇所の施錠された扉による遮断。

○執務エリア出入口の入退室制限

執務エリアは、ALSOKとは別の専用のセキュリティカードにより入室制限。執務エリア出入口には監視カメラ設置。



○サーバ専用室の設置（監視カメラあり）

社内データサーバは、施錠された専用室内に設置。

以上、弊所の施設・設備のセキュリティをご紹介しました。次号では、システムセキュリティについてご紹介します。