



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 同一労働同一賃金の原則～最新裁判例のご紹介
- 「過労死ライン」超えていませんか？！
- セミナー情報
- 弊所スタッフのご紹介

●同一労働同一賃金の原則についての最新裁判例

◆東京地裁 平成28年5月13日判決

定年後に、嘱託従業員として1年契約で再雇用されたトラックの運転手らが、正社員と同一の仕事なのに賃金に2～3割の格差があるのは違法だと主張し、雇用主である運送会社を訴えていた裁判で、平成28年5月13日、東京地方裁判所は、会社に対し、正社員と同じ賃金の支払いを命じる内容の判決を言い渡しました。

この裁判で、従業員側は、「正社員と同一の仕事にも関わらず、賃金に2～3割の差があるのは違法だ。」と主張したのに対し、会社側は、「定年後も同じ賃金で再雇用しなければならない義務はない。定年前と定年後で、賃金体系が異なるのは再雇用確保のためにやむを得ない。」と反論していました。

従来、裁判所は、賃金の決定については、基本的に契約自由の原則が妥当とする

ことを前提に、同一労働同一賃金の原則の法規範性自体は否定してきました。すなわち、長期雇用労働者と、短期雇用労働者とは、雇用形態が異なっている以上、賃金制度が異なっていることは不合理ではないという判断がなされるのが一般的でした。

そのような中で、本件において、裁判所は、「仕事の内容は正社員と同一と認められ、賃金に差があるのは労働契約法に反する」旨を指摘し、会社に対し正社員と同じ賃金の支払いを命じる判決を言い渡しました。

労働契約法20条では、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止しています。この点、本判決は、「特段の事情がない限り、同じ業務内容にも関わらず賃金格差を設けることは不合理である。」とし、本件会社においては、「再雇用時の賃下げで賃金コスト圧縮を必要とするような財務、経営状況ではなかった」として、特段の事情はなかったと判断しました。

◆同一労働同一賃金の原則についての従来の考え方

弁護士法人デイライト法律事務所

博多オフィス 〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

小倉オフィス 〒802-0001 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

電話番号: 093-513-6161 FAX: 093-513-6162

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時～午後9時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは竹下までお気軽にどうぞ。



これまで、同一労働同一賃金の原則は、日本の労働法体系では、法規範性を認められていませんでした。前述したとおり、長期雇用労働者と、短期雇用労働者とは、雇用形態が異なっている以上は、たとえ、同一の労働であったとしても、賃金制度が異なっていることも、不合理とまではいえないとされてきたのです。

◆近年の動き

しかし、近年、同一労働同一賃金の原則を中心に、非正規雇用をめぐる待遇格差の問題に注目が集まっており、同一労働同一賃金の原則が適用されるべきだという世論が強まっています。

それを受けて、2015年通常国会に、野党を中心として、「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律案」が提出されました。この法案では、派遣労働者において、派遣先に雇用される労働者とその職務に応じた待遇の均等の実現を図るために必要な措置を講ずる旨を規定しており、政治的には、「同一労働同一賃金法案」と称されました。この法案が可決されることはありませんでしたが、現在も、同一労働同一賃金実現に向けた動きは活発です。政府は、同一労働同一賃金に向け、法改正を行い、2019年度の施行を目指す方針を固める閣議決定を今月末に行う予定とのことです。

◆本判決のポイント

このような、同一労働同一賃金の実現に向けた動きがあるなかで、本判決においては、従来の裁判例の流れと異なる判断が示されました。もっとも、この裁判例も、同一労働同一賃金の原則を適用することを正面から認めたわけではないため、注意が必要です。

判決文でも触れているとおり、「特段の事情」があれば、同一の労働に対して、必ずしも同一の賃金でなくても構わないと解する余地は、なお、残されています。

では、どのような事情が、「特段の事情」といえるのでしょうか。

これについては、今後の裁判例の流れ及び蓄積を待ち、分析、検討することが必要ですが、少なくとも本判決では、経営状況の変化を特段の事情と認めることに慎重です。また、労働者の同意があることも、特段の事情とは認められませんでした。

この判決が一般化するかどうか、現時点では不透明ですが、前述のとおり、同一労働同一賃金に向けた法改正の動きがあることは事実であり、一般化することも十分ありうるものと考えられます。

◆労務上の注意

定年退職後に、労働者を、1年契約などの嘱託従業員として再雇用する企業は少なくありません。その場合には、賃金も、正社員時より下げるのが一般的な運用でしょう。

しかし、その場合には、事業者としては、再雇用の従業員に従事してもらう職務内容に注意しなければなりません。正社員時の職務と同じ職務だった場合には、本判決のように、賃金差は、不合理で違法と判断されかねないことに注意が必要です。

◆弊所にご相談を！

以上のように、定年退職後に再雇用する場合の賃金体系については、トラブルにならないよう十分に注意しなければなりません。

同一労働同一賃金の原則の実現に向けた動きは、現在も活発であるため、法改正情報や裁判例の動きを注視しておく必要があります。



弊所では、労務に関する最新の法改正情報や、裁判例の動きをチェックしており、必ず、事業者の方のお役に立てるものと自負しております。

トラブルの発生を未然に防ぐという観点から、正社員と非正規従業員の賃金格差についてのアドバイスを行うことも可能です。

お困りのことがございましたら、お気軽にご相談ください。それぞれの業種を専門的に扱う弁護士が対応させていただきます。

●「過労死ライン」超えていませんか？！

◆厚労省の報告

厚生労働省が、5月16日に発表した報告書によると、1ヶ月の残業が最も長かった正社員の残業時間が「過労死ライン」の80時間を超えた企業は、22.7%にのぼることです。これによると、2014年度1年間の勤務実態について、1ヶ月間の残業が最も長かった正社員の残業時間は、「80時間超～100時間以下」が10.8%、「100時間超」が11.9%とのことでした。

実に5社に1社以上が、潜在的に、後述のような過労死トラブルのリスクを負っていることとなります。

なお、過労死の労災認定基準では、月80時間の残業がラインとされています。

◆長時間労働による過労死により、使用者が負うリスク

長時間労働により、従業員が過労死した場合、使用者は、損害賠償責任を負うリスクがあります。これは、使用者は、従業員との関係で、安全配慮義務を負っているからです。

この安全配慮義務について、労働契約法第5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と規定しています。長時間労働による従業員の過労死について、使用者はこの規定にもとづき、損害賠償の責任を負うこととなります。

すなわち、過労死ラインである月80時間以上の残業が認められながら、その状態を放置し、その結果、万が一、その従業員が過労死してしまった場合、使用者は損害賠償の責任を免れません。

例えば、過労自殺と使用者の安全配慮義務違反責任についての有名な判例である電通事件（最高裁平成12年3月24日）においては、第一審において、月に140時間を超える残業時間が認定され、1億円を超える損害賠償義務が認められました。

このように、従業員の長時間労働を放置していると、場合によっては、極めて高額な損害賠償が認められてしまう可能性があります。

従業員の労働時間については、タイムカード等で客観的に管理、把握するとともに、長時間労働が目立つ場合には、従業員の増員や配置転換、業務の割り振りを工夫する等の措置を講じることが大切です。

◆労働時間管理の重要性

本稿で取り上げた過労死ラインとの関係で、労働時間を管理することが極めて重要なことは言うまでもありませんが、過労死ラインに限らず、労働時間の管理は、事業者にとっては、とても重要です。というのも、従業員が未払い残業代を請求してくるということが近年増えているからです。



労働時間管理の方法については、雇用契約における賃金の定め方と合わせて、実務的に問題が散見されるところです。会社を守るといふ観点から、今一度、見直されることをオススメいたします。気になる点があれば、弊所にお気軽にご相談ください。

●セミナー情報

今後のセミナー情報をご紹介します。

・ 5月29日

テーマ：整骨院のための交通事故セミナー
対象：整骨院向け 講師：弁護士鈴木啓太
場所：当事務所セミナールーム

・ 6月3日

テーマ：最新裁判例に学ぶ、労働紛争予防の最前線（福岡県社労士会研修）
対象：社労士 講師：弁護士宮崎晃
場所：柳川藩主立花邸 御花
（社労士会への申込が必要です。）

・ 6月16日

テーマ：メンタルヘルス不調者に対する解雇、休職等の法的対応の実務
対象：企業・士業等 講師：弁護士宮崎晃
場所：産業保健総合支援センター福岡県メディカルセンタービル1F（産業保険総合支援センターへの申込みが必要です。）

・ 7月20日

テーマ：社員の個人情報の取扱い（株式会社オフィスナチュラルズ九州人財人事交流会主催）
対象：企業 講師：弁護士宮崎晃
場所：第1サンビル4F（株式会社オフィスナチュラルズへの申込が必要です。
www.office-naturals.com）

・ 8月6日

テーマ：弁護士の立場から見たストレスチェック制度の課題（認定産業医研修会）
対象：産業医 講師：弁護士宮崎晃
場所：福岡県医師会 福岡県メディカルセンタービル 4F（医師会への申込が必要です。）

●スタッフの紹介

今月は、弊所スタッフの鋤崎美奈（すきざきみな）をインタビュー形式でご紹介いたします。



Q 出身は？

出身は福岡県です。実家は事務所から2時間程度の距離にあるので、母の味を求めてほぼ毎週実家に帰っています。駅から近いですね。

Q 大学時代は？

社会福祉学科で、児童福祉を専攻していました。子どもが大好きです。

Q 休日の過ごし方は？



実家に帰らない日は、ず〜っとペットを眺めています。ヒョウモントカゲモドキの「ごましお」です。トカゲとありますがヤモリの一種です。ごはんを食べる姿がたまりません。

Q ご覧になられている皆様へ

皆様はじめまして！昨年7月よりデイト法律事務所へ事務員として入所いたしました、鋤崎と申します。トレードマークは八重歯です。とても話好きなので、見かけたら是非お声掛けください。事件担当以外に採用関係も担当させていただいております。少しでも皆様のお役に立てるように邁進してまいりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
竹下 龍之介
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp