



発行所 小柳人事労務サポート  
〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9  
TEL: 045-342-8378  
FAX: 045-489-9065  
E-Mail: info@jr-support.com  
HP: <http://www.jr-support.com/>

発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

## 《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援、採用支援、  
労働・社会保険関係成立、算定、年度更新、資格得喪、  
給付関係など諸手続、就業規則など諸規程の作成・  
見直し・整備、行政官庁の調査対応、  
各種助成金の活用支援・助言・申請代行

## 人事労務

### 長澤運輸事件にみる嘱託社員の不合理な待遇差について

長澤運輸事件は、定年退職後、有期契約（1年契約）している嘱託乗務員が、その賃金の差について、労働契約法 20 条違反で訴えたものです。定年退職後、嘱託契約するにあたって、多くの企業が賃金を減額するのが通例になっていることもあり、注目を集めていましたが、第一審、控訴審で判決が分かかれ、先日、最高裁判決が出ました。

労働契約法 20 条は、有期契約社員と正社員との不合理な労働条件の相違を禁止したものです。この事件では、賃金は、嘱託社員と正社員とは異なる体系で定められており、定年前と比較して 79%程度になることが想定されました。具体的な訴えとしては、嘱託社員に対し、①能率給、職務給が支給されず、歩合給が支給されること、②精勤手当、住宅手当、家族手当及び役付手当が支給されないこと、③時間

外手当が低く計算されること、④賞与が支給されないこと、が不合理であるとの内容でした。

結論としては、②の精勤手当の不支給と、③時間外手当が精勤手当を含めた金額で計算されていないこと、のみが不合理であるとの判断になりました。

一つ一つの賃金について、不合理性を判断しており、ここでは書ききれませんが、①については、能率給・職務給は無くても、労働組合との団体交渉の末、基本給自体は定年前より高く設定し、また歩合給の係数も高く、老齢厚生年金の報酬比例部分が開始されるまで調整給が 2 万円支給されるなど、定年後の収入の安定に配慮した体系になっており、総合考慮して、不合理性は無いとされました。

賃金に差がある場合は、その差が不合理でない根拠を示せるようにしておくことが求められます。



## Q&A その疑問にお答えします！

**Q. 当社では、業務上の知識を習得させるためにWEB学習システムを導入しました。これを利用した場合には労働時間に該当することになるのでしょうか。労働時間に該当しないようにするにはどのように対応したらよいのでしょうか。**

**A. 労働時間性を否定する方向で制度設計するならば、①事業所内でのWEB学習を禁止する、②WEB学習自体を義務付けるのではなく、あくまで一定のスキル習得を「奨励」する程度に止め、従業員の自主的活動として扱い、管理・監視することはしない、ということが考えられます。**

労働時間か否かは、「使用者の指揮命令下に置かれているか」を客観的に判断するというのが、最高裁の判例です。具体的には、①時間や場所などの制限によって行動に相当な制約がなされるか、②使用者からの義務付けの態様・程度、等で判断していくこととなります。WEB学習は、①（行動の相当な制約）について、原則的にいつでもどこでもできるので、①には当てはまらないことが多いように思います。次に②（義務付けの態様・程度）について、WEB学習の受講につき、単に推奨に過ぎないのか、さらに進んで、業務命令のレベルに至っているのか、実際の判断では微妙なものとなるでしょう。この点で、実際にNTT西日本事件では、地裁（労働時間性肯定）と高裁（労働時間性否定）の判断が分かれました。労働時間性を認める方向での事情は、事業所内でのWEB学習なので行動の相当な制限がある、業務との関連性が密接・業務上の必要性が高度で業務命令的要素が強い、WEB学習の状況が社内システムで把握されていた、が挙げられます。逆に労働時間性を否定する方向での事情は、所定労働時間外の学習であり、いつ学習してもよいので時間的制約が無いこと、業務上の指示はあくまでスキルアップであって、WEB学習自体の指示ではないと解する余地があること、が挙げられます。これらを参考に制度設計するとよいでしょう。（参照：『ジジネカド』2018.8）

## 助成金情報

### 時間外労働等改善助成金 (勤務間インターバル導入コース)

#### ①概要

職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）は、労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務間インターバルの導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

本助成金という「勤務間インターバル」とは、休憩時間数を問わず、就業規則等において「終業から次の始業までの休憩時間を確保することを定めているもの」を指します。

#### ②助成金額

助成率は、75%で、上限は、休憩時間数で異なります。

「9時間以上11時間未満」は、上限：40万円

「11時間以上」は、上限：50万円

#### ③助成対象となる取組

勤務間インターバルを導入するために、次の取組のいずれか1つ以上の実施が必要です。いくつかを組み合わせたことも可能です。

1. 労務管理担当者や労働者に対する研修
2. 外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士など）によるコンサルティング
3. 就業規則・労使協定等の作成・変更
4. 労務管理用機器やソフトウェアの導入・更新
5. テレワーク用機器の導入・更新など、

#### ④注意点

1. 相見積もりを2社以上から同条件で取り付け、低いほうを選ぶこと
2. 交付決定が出るまでは、契約したり購入したりしないこと
3. 助成金の交付申請締切日は、他と異なり、年度途中の平成30年12月3日であること

#### ⑤平成30年度の変更点

従業員30名以下かつ経費合計が30万円（税込）を超える場合、助成率が80%になります。

#### ⑥導入の流れ

業者へ見積書等を依頼⇒交付申請書を労働局に提出⇒交付決定⇒業者との契約⇒就業規則にインターバルの条文追加⇒業者から請求書受領⇒業者に支払い⇒支給申請

見積書や事前の申請等、少し手間はかかりますが、ICカードやテレワーク等の機器の導入を、実際に考えている場合には、利用を検討されてもよいかと思えます。

## ●Topix● 働き方改革法案成立

働き方改革法案が、先日成立しました。3本柱が、①残業の上限規制、②正規・非正規の格差是正、③一部専門職の脱・時間給となります。今後、計画的に取り組んでいく必要があります。

①については、これまで36協定の特別条項により、事実上青天井だった残業時間に、上限規制がかけられます。特別条項付きでも、年720時間までとなります。さらに単月で100時間未満、2～6カ月の平均で80時間以下に抑える必要があり、月45時間を超えることができるのは、年6回までになります。中小企業は2020年4月から適用されます。残業の多い企業は、今から対策を立てて進めていかないと、急に残業を減らすことは難しいです。

②については、雇用形態にかかわらず、同じ業務や成果には平等に賃金を支払う「同一労働・同一賃金」の考えに基づき、不合理な待遇の格差の解消を企業に義務付け、雇用者の4割に近い非正規労働者の待遇を改善する狙いです。非正規労働者の所定内給与は、正社員の6割程度ですが、これを欧州並みの7～8割にしたい考えです。表面でも取り上げていますが、労働契約法第20条では、正規と非正規の不合理な待遇差を禁じています。同一労働同一賃金ガイドラインの内容を少しピックアップすると基本給は勤続年数や能力、成果などが同じなら、同額にするのが原則とされています。交通費は同額、休日や深夜の割増は同率を求めています。職務内容や業務への貢献と関係なく正社員全員に賞与を出している企業は、非正規にも支給する必要があります。転勤や職務変更が前提の総合職とパートでは、仕事の内容が同じで、待遇差があったとしても問題は無いとされています。また、企業には待遇差の内容や理由を非正規労働者に説明することが義務付けられます。

#### \*編集後記\*

今日14日は、とても嬉しいことに、夫の会社の社員が、結婚式を挙げました。転職して入社してくる既婚の社員はいるのですが、独身で入社して、結婚したのは彼が初めてとなります。夫がベンチャーを立ち上げたのが13年前。最初のドタバタ期から参画していて、相当に紆余曲折したなかでも、ずっと支えてくれた社員です。ベンチャーだと安定とは言えないので、本人も家庭を築いて責任を持つことに躊躇するでしょうし、相手の親御さんも嫁にやるのになかなか勇気がいることと思います。そんなこんなもあり、婚期は、かなり遅れてしまっただ変申し訳なくも思うのですが、ようやく本人が決断できるくらい、自信を持てるような会社になったのだなと思うと、感無量でした。

まあ、そこまで持っていっただのは夫と社員で、私は、たまに家や野毛などで一緒にお酒を飲むくらいのことしかやっていないのですが…、本当に心に残る良き一日でした。