



ソラーレ通信 >>>

>>> 2020.12

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <http://www.solare-sr.com>

〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889 Fax > 03-6712-8885 Mail > info1web3@solare-sr.com

CONTENTS >>>

1. 裁判例 > 同一労働同一賃金に関する最高裁判決
2. 行政資料 > 令和2年版過労死等防止対策白書について
3. 提供 > 経営に役立つビジネスレポート
4. コラム > ソラーレスタッフより

1. 裁判例

同一労働同一賃金に関する最高裁判決

10月13日、15日に正社員と非正規社員の待遇差（いわゆる同一労働同一賃金）について、3社の最高裁判決が出されました。争点となった労働契約法旧第20条は、現在のパートタイム・有期雇用労働法第8条に受け継がれ、大企業は今年の4月から、中小企業は来年の4月から施行となっています。このことから、本裁判は今後の同一労働同一賃金についての判断基準として世間的にも大きく注目されました。

本稿では、判決を考えるにあたっての基本的な考え方をお伝えしながら、3社の判決の内容を概説いたします。

1. 基本的な考え方

労働契約法旧第20条では、以下の通り記載されています。

■ 労働契約法旧第20条抜粋

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

この通り、不合理であるか否かの判断は、①**職務の内容（業務の内容および責任の程度）**、②**職務の内容および配置の変更の範囲**、③**その他の事情**を考慮することになります。これは、おおむねパートタイム・有期雇用労働法第8条の記載と同じとなっております。

なお「その他の事情」について、労働契約法に関する通達では、「合理的な労使の慣行などの諸事情が想定される」としています。その点、パートタイム・有期雇用労働法第8条においては、「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるもの」と、より明確に記載がなされていますが、どちらも企業ごとに個別具体的に判断することとされています。

2. 最高裁判決の内容

今回の3社の最高裁判決を簡潔にまとめると以下のとおりです。

事件名	対象待遇	判断
大阪医科大学事件	賞与	不支給は不合理ではない
	業務上の疾病による欠勤中の賃金	
メトロコマース事件	退職金	
日本郵便事件	扶養手当	いずれも不合理
	年末年始勤務手当	
	夏期冬期休暇	
	祝日給	
	病気休暇	

賞与・退職金については、「職務内容等に違いがある」としながら、「待遇の趣旨を個別に考慮」した結果、「不支給は不合理ではない」と判示しています。

しかしながら、賞与・退職金の不支給を全面的に肯定しているわけではない点は留意すべきです。特に退職金については、「不支給が不合理となる場合はあり得る」との補足意見や反対意見も述べられています。支給の目的や要件次第では、不支給が不合理とされる可能性は十分にあることから、賞与や退職金については、その意味合いを改めて見直してみるとよいでしょう。

反面、日本郵便事件で争われた手当などは、「職務内容等に違いがある」としながらも、「待遇の趣旨を個別に考慮」した結果、「不支給は不合理」と判示しています。

例えば、扶養手当については、「長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的」を踏まえ、「本件契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当するというべき」としました。また、年末年始勤務手当については、「勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質」「従事した業務の内容やその難度等に関わらず、所定の期間において実際に

勤務したこと自体を支給要件とするものであり、その支給金額も、実際に勤務した時期と時間に応じて一律である」という性質、支給要件・支給金額を考慮し、「本件契約社員にも妥当するものである」としました。

4. おわりに

今回の3社の判決を見ると、賞与・退職金のように基本給との関連が強いものについては、経営判断も含めて合理性を判断され、一方、諸手当のように支給の趣旨・目的が明確なものについては、企業ごとの趣旨・目的に則ってシンプルに合理性を判断されているようです。

まずは、今回の判決を考慮しながら、社内の非正規社員に関する現行制度に不合理な点がないか確認してみることが肝要です。

2. 行政資料

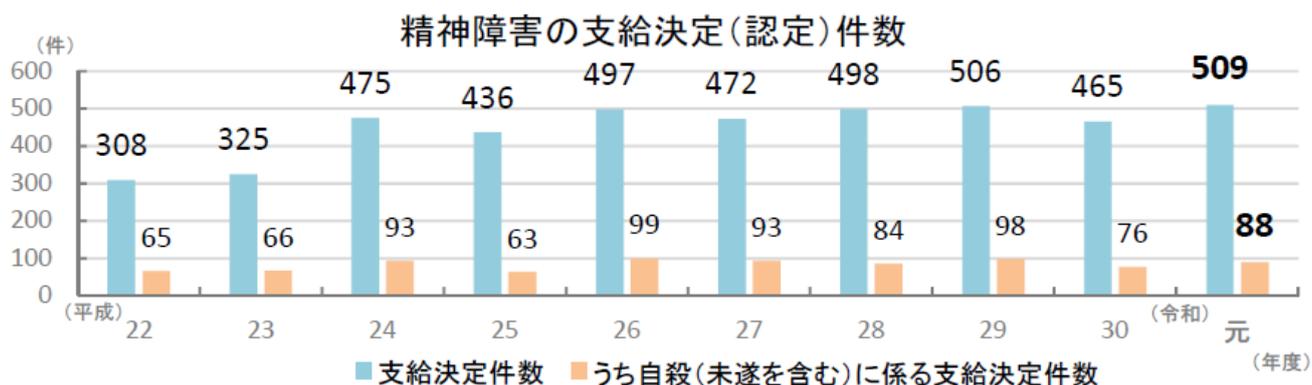
令和2年版過労死等防止対策白書について

10月30日、厚生労働省は令和2年版の「過労死等防止対策白書」を公表しました。「過労死等防止対策白書」は過労死等防止対策推進法第6条に基づいて政府が国会に報告を行う法定白書で、過労死等の概要や過労死等の防止のために講じた施策の状況に関して取りまとめられています。本稿ではそのうち、精神障害に関する現状をピックアップしてご紹介いたします。

1. 精神障害の支給決定状況について

業務における強い心理的負荷による精神障害の労災支給決定（認定）件数は、平成24（2012）年度以降

500件前後で推移し、令和元年度は509件と前年度比44件の増加となり、過去10年間で最高となりました。



※厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

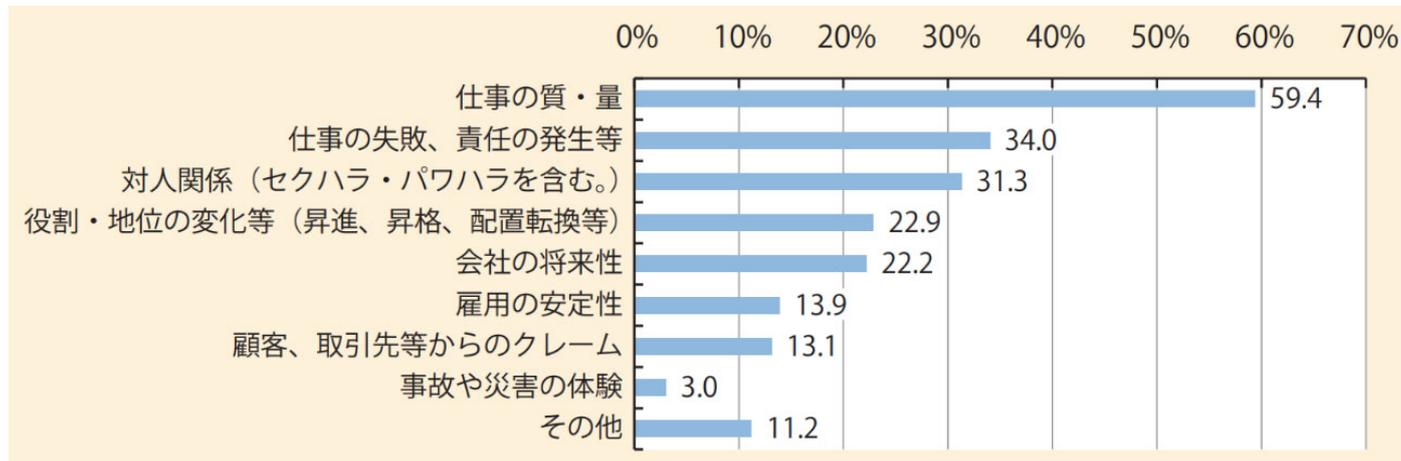
2. 精神障害の原因となった出来事

精神障害の労災支給決定を具体的出来事別にみると「恒常的な長時間労働」25.6%、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」21.9%、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」17.7%、「上司とのトラブルがあった」15.5%

の順位となっています。

また、別の資料で仕事のストレスの要因について見ると、次の通りとなっています。おおむね平時のストレスの内容の延長線上に、労災支給決定の具体的出来事が潜んでいると言えましょう。

■「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容（平成30年）



※厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」

3. 精神障害を未然に防ぐための課題と取組

白書ではメンタルヘルス不調を未然に防止するための対策として実企業の取組事例を掲載しています。ここに概要をご紹介します。

<課題>

日勤・夜勤など変則的な交代制勤務下で、毎日少人数で業務を行っており、職場内でのチームワークとコミュニケーションが重要となる。

<取組>

- ・良好な睡眠の確保…産業医監修のもと、交代制勤務における効果的な睡眠をとる方法のポイントを小冊子にまとめて社員に配布
- ・各種相談窓口等の充実…社内でのコンプライアンス通報・相談窓口に加え、ハラスメント専用の相談窓口の設置

・業務なんでも相談箱の設置…聞きにくい点を投函してもらい、それに対して一般論で分かりやすく回答するなど、相談しやすい職場環境の整備

これは、一例ではありますが、セルフケアを促すとともに、前述の仕事や対人関係のストレスに事前に対処すべくアプローチしている好事例と言えましょう。

4. おわりに

精神障害を原因とした労災を避けることは言わずもがなですが、従業員が過度にストレスを感じる職場では、平常業務にも支障をきたすことでしょう。逆に一人ひとりが生き生きと働ける環境を整えることにより、生産性向上などの副次的効果を生み出すかもしれません。まずは自社におけるストレスとなり得る要素を顧みながら、一つ一つ見直していくと良いでしょう。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「同一労働同一賃金に関する最高裁判決」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 同一労働同一賃金への対応で活用できる助成金はありますか。

A. 有期雇用労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成される「キャリアアップ助成金 諸手当制度共通化コース」があります。対象となる手当と助成額について以下にご案内します。

<対象となる手当>

賞与、役職手当、特殊作業手当・特殊勤務手当、精皆勤手当、食事手当、単身赴任手当、地域手当、家族手当、住宅手当、時間外労働手当、深夜・休日労働手当のいずれか。

<助成額>

※ < > は生産性の向上が認められる場合の額

	中小企業	大企業
1 事業所当たり	38 万円 < 48 万円 >	28 万 5,000 円 < 36 万円 >
対象労働者（2 人目以降）について助成額を加算～1 人当たり	15,000 円 < 18,000 円 >	12,000 円 < 14,000 円 >
同時に共通化した諸手当について助成額を加算～1 制度当たり	16 万円 < 19.2 万円 >	12 万円 < 14.4 万円 >

3. 提供

『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
 ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに
 関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する
 情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。
 以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてに
 お気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
#10053 (全6ページ)	伝え方をバージョンアップしよう	<ul style="list-style-type: none"> ・オンラインの気遣いがコミュニケーションを上達させる ・オンラインミーティング編 ・テキストコミュニケーション編 他
#10054 (全8ページ)	社長が語る 私はこうしてコロナと戦っている	<ul style="list-style-type: none"> ・悩みながら、正解なき問題と戦う社長たち ・「ファミリー」の従業員を守るため店舗を一時閉鎖 ・事業構造の転換も含めた平時の危機対応策が奏功 ・コロナ下の変化に会社を適応させる
#30107 (全6ページ)	2020年から大きく変わる年末調整 年末調整の電子化を徹底解説	<ul style="list-style-type: none"> ・2020年から始まる年末調整の電子化 ・電子化できる書類は？ ・ここが便利ポイント！ ・会社と従業員双方に準備が必要 ・すぐに電子化に移行できるわけではない
#35096 (全4ページ)	リモートワーク導入時に再確認 固定資産管理を徹底しよう	<ul style="list-style-type: none"> ・固定資産管理が必要な理由 ・固定資産管理のイロハ
#60218 (全8ページ)	PL法（製造物責任法）の概要と 改正に伴い製造業者が留意すべきこと	<ul style="list-style-type: none"> ・民法改正に伴い製造物責任法が改正されました ・PL法の概要 ・どのような「製造物」がPL法の対象なのか ・責任を負うのは「製造業者」だけではありません 他

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889
 FAX >>> 03-6712-8885

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。



竹中 幹夫

今年も残すところあと僅かとなりました。今年1年を振り返ると、コロナの影響で計画通りに進まないことが多かったなあと感じます。その一つがキャンプです。昨年の年末にキャンプデビューを決意し、冬の間キャンプ道具を揃えたのですが、3月（デイキャンプ）と9月（泊まりキャンプ）の2回しか行くことができず、せっかく購入したキャンプ道具もイマイチ使い方がわからない状況になっております。年末年始休暇は、キャンプへの熱意が冷めないように家の中でキャンプ道具を使いつつ過ごそうと思います。

それでは、良い年末年始を迎えられるよう、くれぐれもお体に気をつけてお過ごしください。



野々山 環

年賀状をどうしようかと考える中、今年撮った写真を見返していると、自分もそうだし、背景に写り込んでいる人達もマスクをしている写真の多いこと！

こんなところでも今年がどんな一年だったかを改めて思い返すことができました。

自分としては、好きな旅行にもほとんど行けず、悶々と過ぎた1年だった気がします。我が家の恒例行事、2月の旅行もさすがに来年はまだ少し厳しそうですが、状況を見ながらGO TOを賢く利用してどこか国内旅行を楽しめたらいいなと今から考えています。



佐々木 良

2020年もあと少しになってきました。今年は、コロナウィルスの影響が仕事にも私生活にも大きく影響しました。外出ができなくなったり、子供の小学校が休校になったり、人と会えなくなったり、在宅勤務が多くなったりと今までの自分自身の人生の中で経験したことがない事態が次々と起こり、とても印象に残る1年になりました。コロナウィルスもまだまだ落ち着く気配がないように感じます。

当分の間は、うまく付き合っていくしかないようですね。今年も1年間大変お世話になりました。良い年末年始をお迎え下さい。



関根 智樹

師走12月。今年も残すところあと僅かとなりました。

コロナ禍の最中で年末を迎えるのは誰もが不本意なことですが、来年こそはコロナが収束する目途がつくことを切に祈りつつ、我々の誰もが今できる最大限の感染予防をし、慎ましくも自分らしく健康に暮していけるよう日々精進していきましょう！！



堀内 和希

あっという間に12月です！この前、お節を食べたような・・・というくらいあっという間です！目標を持たないとあっという間ということで、来年の目標を発表します。

それは特定社会保険労務士の資格を取ることです。特定社会保険労務士は判例等のより専門的な知識をもった社労士の上位資格となります。お客様からのご相談も複雑化してきておりますので特定社労士となり、よりお客様に満足のいくサービスが提供できるように尽力致します。



山岡 真太郎

今年も残りわずかとなりました。

残りの期間に何をするか・・・と考えていくと迷ってしまうこともあるでしょうが、私がここでいつも思うのは、「人生はトレードオフ」という言葉です。

これは以前読んだ一橋大学院教授の楠木建氏の書いた「好きなようにしてください たった一つの仕事の原則」という本に書いてあったことです。

時間や体力やお金などの制約がある以上、「何かを得る」「何かをする」ということは、同時に「何かを手放す」「何かをしない」ということと表裏一体です。

これはつまり、「何をやらないことにするのか」の決定なしには、実際には何も始めることはできないと考えることもできます。

残りの期間をどう過ごすか、まずは「何をしないのか」を考えることから始めてみてはいかがでしょうか。



清水 麻美

今年も残すところ1か月を切りました。去年の今頃は、来年はオリンピックイヤーだと思っていたのですが、未曾有の災害、コロナイヤーとなってしまいました。

一方で、デジタル化が急速に進む年となりました。ソラーレでもテレワークやWeb会議等が一層広まりました。11月にオンライン飲み会を開催しましたが、はじめはどうなる事かと心配しておりましたが、終わる頃には名残惜しく、あっという間に楽しい時間が過ぎてしまいました。ソラーレでは各自宅に食事や飲み物が届くシステムを利用しました。

オンライン飲み会のメリットは、感染症対策万全！いろいろな方と均等に会話できる(普段の飲み会だと隣の人やいつものメンバーのみとなりがち)小さなお子さんがいる人も参加できる。終電や帰宅時の心配無用！です。是非皆さまも忘年会は中止ではなく、オンラインで楽しく今年を締めくくりましょう。

良いお年をお迎えくださいませ。



舟越 紘子

皆様、初めまして。舟越と申します。

この度はご縁があってソラーレ社会保険労務士法人へ入社して3か月が経過しました。

関西出身で粉ものや出汁の効いたうどんが大好きです。職場の会話やお客様とお話しする時には関西弁が出ないように心掛けておりますが、家庭内では関西弁で話すため東京育ちの子ども達が年々会話のイントネーションは関西色が強くなっております。。

お客様へ迅速かつきめ細やかなご対応をモットーとしております。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。



大谷 裕美

12月からコラムに参加させて頂く事になりました大谷裕美です。

主に経理と総務を担当しており、ソラーレに入社して8年になります。

至らない点もございますが、お客様のお役に立てる様に、笑顔で丁寧な対応を心がけてまいります。どうぞよろしくお願い致します。

2020年もあと少しですね。1年を振り返ると一喜一憂する事も多く、運動不足だったなど反省。2021年は目標を達成すること。それに毎日運動を習慣にして心身共に元気に過ごせるようにします！

皆様、良いお年をお迎えください。



樋田 美奈子

皆様、初めまして、樋田（トユダ）美奈子と申します。12月号より、コラムを掲載させて頂きます。私は、ソーラーレに入社して、まだ、3ヶ月ちょっととなります。この業界に身を置く事となったのも、2年ほどですので、まだ入社3年目といったところですが（年齢はかなりいっています（笑い））

前職は、アパレル企業に20年おりました、販売～営業～マーケティング企画室～路面店責任者等様々な業務をこなしてまいりました。この業界に入ったのも、経営者の皆様、そこで働く従業員の方に、生き生きとルンルン気分で、仕事をしていただくお手伝いをしたいと思ったからです。まだまだ、勉強中の身ですが、皆様のお役に立てるよう日々、精進してまいりたいと思います。趣味は、ランニングです。フルマラソン4時間キリを目指し、走り込みをしております。コロナの影響で、大会が中止となってしまっておりますが、早く大会に出場したいです。

それでは、皆様今後とも、どうぞよろしくお願いたします。良いお年をお迎えください。



大谷 雄二

今年はコロナの不安に追われながら、バタバタしつつ12月を迎えることになりました。この1年、とくに緊急事態宣言から振り返ると時間の流れが大きく変わったと感じます。

自分の昨年12月のスケジュールを見返すと仕事の4分の1程度が移動時間だったようです。忘年会も多いですね。結構遠出しています。

また今年はITシステム関連の遅れを取り戻すのに苦労しました。来年は追いつきリード出来るようになりたいと思っています。

昨年12月のコラムを見返すと「来年からソーラーレにて「理念と経営 経営者の会」という勉強会を毎月開催する予定です。」と書いてありました。

今年4月から勉強会を開催する予定だったのですが、コロナの影響ですっかりうやむやになっていました。気を取り直して来年4月を目標にZOOMで開催出来るように企画します。

1年はあっという間ですね。皆さんもコロナでうやむやになってしまったり、すっかり忘れてしまっていることはありませんか？

コロナに負けるな！来年はやるぞ～！