

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光 木 事 務 所

ス ポ ッ ト

プレミアムフライデーの効果？

法的な強制力で「総量規制」へ

政府等の広報活動（パブリシティ）の威力も、「侮りがたし？」というところでしょうか。プレミアムフライデーの後、飲食店のご主人とお話をしたら、「やっぱり、あの夜はお客が少なかった」という答が返ってきました。

プレミアムフライデーは、ご存知のとおり、政府・経済界が月末金曜日に、午後3時の早帰りを奨励するキャンペーン活動です。しかし、その後の調査結果によると、実際に早帰りをした割合は3〜5%というレベルだったようです。

本日に飲食店の売上げが大幅ダウンしたかどうか、怪しいところもあります。経営者が「被害妄想」に陥る気持ちも理解できます。

プレミアムフライデーは「働き方改革」と連動していますが、「人より先に帰る」のは勇気がいります。普段はヒマそうな人間に比べて、「今日はダメだ。自分は3時には帰れそうにない」などと聞こえよがしにいつ、忙しそうに机に向かうといった光景が、多くの職場でもみられたようです。

対策として頭に浮かぶのが、年休の計画的付与です。午後3時から終業時刻まで時間単位で休みを指定できれば、すんなり問題解決です。計画的付与であれば、「労働者の時季指定権および使用者の時季変更権はともに行使できない」（昭63・3・14基発第150号）ので、早帰りの強制も可能です。

しかし、残念なことに、「計画的付与として時間単位年休を与えることはできない」という解釈例規が存在します（平21・5・29基発第0529001号）。本人の申出制にすれば、どうしても「諸般の事情で居残りを選択」せざるを得ない人間が出てきます。

長時間労働の抑制のためには、強制力のある措置を講じるほかに、という議論が登場するのは当然の流れです。現在、政府の働き方改革実現会議では、36協定で定める時間外上限を「罰則付きで法律上に明記する」という方向性を打ち出しています。

「1カ月100時間未満」等の数字基準が提示されましたが、これも時勢の赴くところなのでしょう。

2017

5

同一労働同一賃金(基本判例)

知って得する



賃金実務

昨年末、同一労働同一賃金のカイライン案が公表されました。同案に関する検討会資料の中から、格差が争われた代表的判例をご紹介します。丸子警報器事件では2割を超える格差は違法と判示しましたが、日本郵便送達事件では正規・非正規の差があっても「契約自由の範囲内」と述べています。

正規・非正規社員の格差は正に

関しては、パート労働法が先行的な役割を果たしています。同法は平成5年に制定・施行されました。

平成19年に大改正が実施され(同20年施行)、「正社員と同視すべきパートに対する差別的取り扱いの禁止」等の規定が新たに盛り込まれました。その後、平成26年にも規制強化を目指す、再改定が行われています(平成27年施行)。

本欄では、平成19年の大改正前の判例を2つ、取り上げます。いずれも格差に関する判例の「古典」と称してよいものです。

第1は、丸子警報器事件(長野

地上田支判平8・3・15)です。

臨時社員の所定労働時間は、形式的には正社員より15分短く設定し

法規範として確立せず

「公序良俗違反」で判断

てありましたが、実態は15分の残業が恒常的に行われ、フルタイムと変わらない状態でした。

臨時社員に対する定期昇給はほとんどなく、賃金水準は正社員の66・3%に抑えられていました。

判決文では、まず「同一労働同

一賃金の原則は、これを明言する実定法の規定がまだ存在せず、一般的な法規範として認められない」と述べました。しかしながら、「同一労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、一つの重要な要素として考慮されるべきもので、その理念に反する格差は公序良俗違反の違反を招来する場合がある」と指摘しています。

そのうえで、「臨時社員の提供する労働内容が正社員と同一である場合、正社員となる道を用意す

という判断基準を示し、世間の注目を集めました(高裁で和解成立)。第2は日本郵便送達事件(大阪地判平14・5・22)ですが、その結論は前者と大きく異なります。期間臨時社員の職務内容は正社員と同じでしたが、実働労働時間は45分短いという状況でした。賃金は正社員の6割程度で、手当面でも格差がありました。

裁判所は、「同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいえない」と述べたうえで、「正社員と異なる賃金体系で期間雇用従業員を雇用することは、正社員と同様の労働を求める場合であっても、契約自由の範疇であり、何ら違法はない」と断じています。

るか、正社員に準じた賃金体系を設ける必要があったにもかかわらず、顕著な賃金格差を維持拡大したことは均等待遇の理念に反すると断じました。結論として、「同じ勤務年数の正社員の8割以下となるときは、公序良俗違反となる」