

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

「話せば分る」は遠い過去に？

難しいネット世代の意思疎通

本稿を執筆している時点で、まだ北朝鮮の核実験は実施されていませんが、秒読み段階という報道も流れています。度重なるミサイル発射も含めて、世界各国の非難の的となっています。

北の国の指導者は国際世論を気にしないのかというと、それは違うようです。核開発にせよ、ミサイルにせよ、他の国に何らかのサインを送っているのは確かです。

愛情に飢えた子どもが、いたずらをやることで、周囲の注意を引こうとするのと似ています。コミュニケーションのやり方としては、ずい分と回りくどいといわざるを得ません。

「ことばで話せば済むこと」という常識は、私達の日常生活でも通用

しなくなっています。インターネット社会に入った後、ことばの表現も大きく変化しました。

コンピュータの端末をみて育った世代は、箇条書きでコンパクトにまとめられた情報を見慣れています。逆にいうと、長い文章は苦手です。

その影響でしょうか、職場でもことばのやり取りが原因のトラブルが発生しています。1つ例を挙げると、上司が遅刻を繰り返す部下に対して「朝早く起きられないようなら、会社に来なくてよい」と叱責しました。それを聞いた部下は、翌日から出社してきません。「なぜ来ないのか」と聞かれると、「上司から『来なくてよい』といわれたから」と答えたそうです。

上司が「ちゃんと早起きして、出社しなさい」という意図で発言したのは明白です。これに反発して出社しないのなら、性格的な問題はともかくとして、少なくとも意思の疎通という面で支障はありません。

しかし、最近では、上司の言葉の後ろ半分しか聞かず、「本当に来るな」といわれた」と短絡して理解する従業員もいるようです。

組織に必要な資質として「コミュニケーション能力」が挙げられますが、現代は、円滑な意思疎通のできる上司が、以前にも増して重宝される時代ようです。

2017

6

同一労働同一賃金 (近來の判例)

知って得する



賃金実務

正規・非正規の格差は正については、今後の法改正の動向を注意深く見守る必要があります。本欄では、現時点でどのような判断が示されているのか、メルクマールとなる判例を2つ取り上げます。

第1は、京都市女性協会事件（大阪高判平21・7・16）です。

本判決の時点で、「正社員と同視すべきパートの差別的取扱禁止」（現在のパート労働法第9条）の規定は施行されていました。しかし、「パートと正社員の均衡待遇の原則」（同8条）、「無期と有期の均衡待遇（不合理な労働条件の禁止）」（現在の労働契約法第20条）

同一賃金同一労働のガイドライン案を検討する際、「主な判例」として4事例が示されました。その中から、パート労働法が整備された後のケースとして、京都市女性協会事件とニヤクコーポレーション事件を紹介いたします。裁判では、「同一労働」に該当するか否かという事実認定が重要な論点となりました。

の規定は存在しませんでした。

訴えを起こした女性は嘱託社員として雇用され、週の所定労働時

困難な同一価値の判断

差異あれば救済も否定

間是一般社員より短い35時間に設定されていました。

原告側の主張によれば、「当初予定された業務以外にも従事し、実質一般職員と同様の仕事を行っていた」にもかかわらず、「約375万円の収入差」が生じていました。

裁判所は、「同一（価値）同一賃金の原則については、一般的な法規範として認めるべき根拠はなく、これに基づく公序があると考へることもできない」と基本的な考え方を示す一方で、「同一（価値）労働であるにも関わらず、著しい賃金格差が生じている場合には、公序違反として不法行為が成立する余地がある」と一般論を提示しています。

ただし、本事件については、「職務上の拘束が弱く、負担も一

般職員よりも軽く、同一価値とは認められない」と判断されたため、救済を否定しています。

第2は、ニヤクコーポレーション事件（大分地判平25・12・10）です。こちらの判決時点では、労働契約法第20条までは施行されて

いましたが、パート労働法第8条はまだ存在していませんでした。訴えを起こしたトラック運転手は準社員として雇用されましたが、業務内容は正社員と同じでした。会社の規定上、正社員と準社員では「転勤・出向の有無」に違いがあるとされていましたが、実際には正社員についても転勤・出向の実績はほとんどない状態でした。

裁判所は、同一労働同一賃金の原則に触れることなく、原告は「正社員と同視すべきパート」に該当するとして、損害賠償請求を認めています。

2つの判例をみると、「正社員と同視すべき」または「同一（価値）労働」と認められるか否か、その事実認定に大きなウェイトが置かれています。そういう意味では、「裁判を起こした場合、労使どちらが勝つのか」、素人（しょうと）があらはじめ予見するのは難しいといわざるを得ません。分かりやすい法律・ガイドライン等の整備が、求められるゆえんといえます。