

労働契約法第20条裁判 という経営課題

注目トピックス

01 | 労働契約法第20条裁判という経営課題

「同一労働同一賃金」をうたった労働契約法第20条を巡る裁判が増えています。この雇用に関する新たな経営課題にどのように準備すれば良いでしょうか。

特集

02 | 11月の過重労働解消キャンペーンに

慌てないために

厚生労働省が11月に過重労働解消キャンペーンを行うという発表をしました。残業についての監督監視が強化されることが予想されます。

03 | 在宅ワークの「伸びしろ」はどこにあるか

働き方改革の気運が高まる中、在宅ワークはワーク・ライフ・バランスの解決策としてますます注目されています。実際に在宅ワークを実施している企業の事例を元に在宅ワークの課題を紹介し、今後の伸びしろについて考察します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | モテる会社の人事のしくみ (税務経理協会)

AIの進化により、仕事のあり方や働き方は急激に変化しようとしており、今はお金だけでは社員の動機づけをすることができない時代です。そんな時代を生き抜くための人事制度の構築法が紹介されています。



みよた社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 正社員と契約社員の格差チェックシート

労働契約法第 20 条 裁判という経営課題

「同一労働同一賃金」をうたった労働契約法第 20 条を巡る裁判が増えています。この雇用に関する新たな経営課題にどのように準備すれば良いでしょうか。

はじめに

雇用期間の定めがある従業員、いわゆる契約社員といえば、不安定な働き方の代名詞のように思われていますが、実際に雇い止めの可能性があるほか、給与や福利厚生などの条件面でも正社員と差がつけられることが少なくありません。

この格差を是正するため、平成 25 年から契約社員の不利益な取り扱いを禁止する条文（労働契約法第 20 条）が加えられました。この労働契約法第 20 条を巡って、「自分たちの待遇は違法だ」という契約社員からの訴えが多く起こっています。以下でポイントを解説し、企業側が行うべき準備について紹介します。

労働契約法第 20 条とは

労働契約法第 20 条では下記のように定められています。

「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、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。」

ポイントは以下の 3 つです。

① 対象となる「労働条件」の範囲

この条文における「労働条件」とは、労働時間や休憩、休暇、給与だけでなく、福利厚生や災害補償など付帯する待遇も全て含みます。例えば、正社員に退職金があつて契約社員にない場合、会社はその「格差が不合理でないこと」を説明できなければならぬということになります。

② 不合理かどうかの基準

労働条件の相違が不合理かどうかは、下記の 3 つを考慮して個別の事案ごとに判断するとされています。

- ①職務内容
- ②配置変更の範囲
- ③その他の事情（いわゆる労使の慣行）

逆に言えば、「契約社員の格差が不合理でない」というためには、①いま現在の仕事内容や責任が違う、②転勤など他の職種や場所に異動する可能性があるという説明ができるようにしておくことが必要で、それでなければ③昔ながらの労使慣行をたてに正当性を主張する他ないということになります。

ちなみに、実費弁償・費用補助的な意味合いのある手当（通勤手当や社食など）については、格差があると「不合理」と判断される可能性が高くなります。

③ 不合理とみなされた場合の効果

この規定は民事的効力のある規定で、格差が不合理とされた労働条件の定めは無効となり、不法行為として損害賠償が認められ得ることになります。つまり、過去に遡って金銭補償などを求められる可能性があります。また、無効とされた労働条件については、同じランクの正社員と同等の契約に引き上げることも求められかねません。

会社が行うべき準備

会社側が行うべき準備は、「仕事を正確に測定する仕組み」をしっかりと作ることでしょう。正社員か契約社員かに関わらず、横断的に仕事量や仕事内容を測定することで「契約社員だけけど正社員並みの働きをしている人」を発見できます。そして、その従業員を正社員転換するキャリアパスを用意し、格差が不合理、不公平であると言われぬ人事制度をつくっていくと良いでしょう。

11月の過重労働解消キャンペーンに慌てないために

厚生労働省が11月に過重労働解消キャンペーンを行うという発表をしました。残業についての監督監視が強化されることが予想されます。

はじめに

「働き方改革」の実行・実現のために、長時間労働対策の強化が昨今ますます重要視されています。このため、厚生労働省が、「過労死等防止啓発月間」の一環として「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施することを発表しました。

このキャンペーンでは長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取り組みを行うとされています。以下、キャンペーンの内容を紹介します。

取り組み内容

このキャンペーンは平成29年11月1日(水)から11月30日(木)までの1ヶ月間実施されます。主な内容は次の5つです。

① 企業団体、労働組合への協力要請

まずは現場が主体的に取り組むことを促すため、使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取り組みに関する周知・啓発等について、厚生労働大臣名による協力要請を行うとされています。

② 好事例の公開

都道府県労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取り組みを行っている「ベストプラクティス企業」を訪問し、事例をホームページなどで公開するとのこと。

③ 疑わしい企業への重点監督の実施

長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた企業や、離職率が高い企業、労働基準監督署及びハローワークに苦情や相談が寄せられた企業などに対して監督官の重点的な臨検・監督が行われるようです。

特に重点的にチェックされるのは次の事項です。

- ・ 時間外・休日労働が「時間外・休日労働に関する協定届」（いわゆる36協定）の範囲内であるか
- ・ 賃金不払残業（サービス残業）が行われていないか
- ・ 労働時間管理が適切か
- ・ 長時間労働者に対しては、医師による面接指導等、健康確保措置が取られているか

重大・悪質な違反が確認された場合は、書類送検、公表する可能性も示されています。

また、監督指導の結果、公表された場合や、1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けた場合は、ハローワーク求人を一定期間出せないなどのペナルティが予定されています。

④ 電話相談の実施

フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」を実施し、都道府県労働局の担当官が、相談に対する指導・助言を行うとされています。

⑤ キャンペーンの周知・啓発、セミナー開催

企業等へのリーフレットの配布、広報誌、ホームページ、セミナーなどによる周知が行われます。

キャンペーンが企業に与える影響

電通の事件もあり、世間的な長時間労働に対する監視・批判の目はすでに厳しいものになっていますが、キャンペーンによって改めて監督署の臨検調査や労働者の申告が起こるかもしれません。

企業側としてははいよいよ「残業があるのは仕方がない」では済まされない状況であると考えた方が良さそうです。

在宅ワークの「伸びしろ」はどこにあるか

働き方改革の気運が高まる中、在宅ワークはますます注目されています。実際に在宅ワークを実施している企業の事例を元に課題を紹介し、今後の伸びしろについて紹介します。

はじめに

ワーク・ライフ・バランスの一環として在宅ワークを認める企業が増加傾向にあります。

平成 26 年度通信利用動向調査（総務省）によると、企業におけるテレワークの導入割合は 11.5%(大企業においては 50%と高いが、中小企業において特に低い)に過ぎず、またテレワーク制度の利用率についても、従業員の 5%未満しか使っていない企業割合が 49.9%を占めるそうです。

これからの働き方改革の上で、場所を選ばない柔軟な働き方の一つである在宅ワークはどのように進展させていけば良いのでしょうか。実際に在宅ワーク制度を実施している企業の事例をもとに方向性を考察します。

ポジティブな結果

在宅ワークの実施により起こったポジティブな結果としては「育児との両立」がもっとも顕著であるようです。

【在宅ワーク実施による利用者の声の例】

- 在宅勤務やテレワークを含む柔軟な働き方が復職を促すサポート要因となった
- 育児休業取得後の復職率は過去 2 年連続 100%であり、平均 7.8 ヶ月での復職が可能
- 在宅勤務制度により保育園の送迎や学校行事への参加が自分でコントロールできるようになった
- 病気がちだった子供の看護と仕事を両立することができるようになった

※出典：一般社団法人日本テレワーク協会発表の

ディスカッション結果他

これらのアンケート結果から分かることは、在宅ワークにより「通勤」という物理的移動をなくすことで時間活用が合理化できることが育児との両立に役に立つということでしょう。

新たに発生した課題

一方で、在宅ワーク実施により新たな課題も生まれました。

「現場の臨場感がなく、IT ツールを用いたコミュニケーションに頼ることになり情報共有不足を感じる」「疎外感を感じる」「本社と在宅勤務者で対立しがちになる」「顧客と直接会うことがないため、メールなどの情報だけで判断して作業をすることになり、対応が無機質なものになる」などのコミュニケーション不足に関する感想があるようです。

このことはつまり、物理的近さがコミュニケーションにとって大切であることを示しています。同僚の電話対応の様子を見て緊急度を推し量ったり、上司や部下が作業している姿を互いに見て承認をしたりするなど、同じ空間にいることが「関係性を調整する」効果につながるということかもしれません。

わざわざ時間とお金を使って人が同じ目的のために集まることには、経済的不合理と引き換えに得るものもあるということでしょう。

在宅ワークの「伸びしろ」

以上のことから、「合理化」と「集合」を融合させる点にこれからの在宅ワークの伸びしろがありそうです。

在宅ワークの「通勤しなくていい」という合理的な側面だけを推し進めてしまうと、企業としての一体感を作り出すことができずに、業務連携に問題が出てくる可能性があります。

一定期間ごとに集合して課題と成果を共有し、一緒に働いていることを確認しあうための儀式を行うなどの工夫があるともっと良くなるのではないのでしょうか。

モチる会社の 人事のしくみ

高山 正 著

単行本：205 ページ

出版：税務経理協会

価格：1900 円（税抜）

はじめに

本書では、人事戦略コンサルタントである筆者による新しい人事制度の構築法が解説されています。今はお金だけでは社員の動機づけをすることができない時代です。成功に報酬を与え、失敗に罰則を科すという今まで通りの単純な方法では社員のモチベーションを上向きにさせることは難しいのです。では、これからはいったいどんな手段を用いて社員に愛される会社を作っていけば良いのでしょうか。



を生む力や困難な事に取り組む姿勢を妨害してしまうのです。コントロールだけを目的とするならば罰則や脅しを仕掛けることは効果的です。しかし、その結果として生み出された、毎日同じ作業ばかりを繰り返す物言わぬ従順な社員に AI との差があるのでしょうか。罰則という効果的な手段を安易に取り扱うことは、社員からやりがいや情熱を奪ってしまう危険な選択でもあるのです。

3. 平等と公平は違う

では、給料やインセンティブの金額を上げることで社員のモチベーションはどう変化するのでしょうか。

ただ金額を増やすだけでは、社員はいかに楽をして収入を増やすかということだけを考えてしまうのです。こういった事態に陥らないために、やりがいや充実感といったお金では買えない「内的報酬」を充実させる必要があります。本書の中で、筆者はこう述べています。

金銭的外的報酬では、資金もやる気もやがては尽きてしまいます。しかし、内的報酬には私たちが突き動かす強い動機づけがあります。それは同時に長期的な満足を与えるのです。

1. AI の台頭

コンピューターの進化により、今後 10 年から 20 年程度でアメリカの総雇用者の約 47% の仕事が自動化すると予想されています。これまでは単純で決まりきった作業にのみ AI の技術が導入されると思われていました。しかし、人工知能の進歩によって、専門性の高い職業でさえも人の手を離れてしまう可能性が出てきています。つまり、人間にはより複雑でクリエイティブな仕事が求められる時代になるということです。

従来の働き方が変わるということは、その従業員を雇用する組織のあり方も柔軟に変化させていく必要があります。

2. 学習性無力感

罰金のようなペナルティ制度で社員をコントロールする方法は、一時的には有効です。しかし、その効果が継続するのは最初のうちだけです。徐々に反発や不満が大きくなり、最後は手がつけられないような状況に陥ってしまいます。また、上司などによって抑圧・否定される状況が長く続くと、自分の行動や発言は受け容れてもらえないと萎縮してしまうようになります。

「学習性無力感」というこの考え方は、新しいアイディア

金銭的な問題は軽視すべき要素ではありません。生きていくために働く、つまりお金を稼ぐことが目標になるのも当然のことです。しかし、その心理だけを利用して社員をコントロールしようとしても期待していたほどの効果は得られないのです。

AI の進化により、働き方が今までとは大きく変わる時代が訪れます。そして、近年の若年層の仕事に対する考え方も多様な変化を遂げています。従来と同じ給料制度や罰則では企業全体のクオリティを向上させることが難しい現代において、社員に愛される革新的な会社づくりのしくみを学べる一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

代表よりあいさつ

台風、すごかったですね。昨月は、人生に1度のビッグイベントがありましたが、まさかその日に重なるとは…。

「働き方改革」ブームの昨今ですが、私も取り組み方のヒントを得るために、「デール・カーネギーに学ぶ長時間労働削減のためのタイムマネジメント」研修を受講してきました。タイムマネジメントに使えるツールももちろんですが、先延ばし思考を生産的思考に変えるコツなどの事例も多く紹介していただき、とても有意義な研修でした。まずは事務所内でできることから、日々改善していきたいと思えます。

正社員と契約社員の 格差チェックシート

正社員と契約社員の間に待遇の格差がないかチェックして見ましょう。次のうち正社員と契約社員に格差があるものにチェックをつけて、FAXまたはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	内容	チェック	理由をお答えください。
1	基本給	<input type="checkbox"/>	
2	手当	<input type="checkbox"/>	
3	労働時間・休憩	<input type="checkbox"/>	
4	休日	<input type="checkbox"/>	
5	施設利用	<input type="checkbox"/>	
6	社会保険	<input type="checkbox"/>	
7	退職金	<input type="checkbox"/>	
8	教育	<input type="checkbox"/>	
9	費用補助	<input type="checkbox"/>	
10	社内貸付	<input type="checkbox"/>	

FAXのご返送は **024-983-0736** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			