

契約社員と正社員の 格差問題を考える

注目トピックス

01 | 契約社員と正社員の格差問題を考える

ある運送会社における「契約社員と正社員の手当の差」並びに「定年後の嘱託社員の給与引き下げ」の是非をめぐる裁判の最高裁判決が出ました。契約社員、嘱託社員に対しての労働条件について今後一層注意が必要です。

特集

02 | 働き方改革法案の内容を改めて整理する

働き方改革法案が衆議院を通過しました。どのような改正がなされようとしているのでしょうか。現段階での改正案について改めて解説します。

03 | LINE での退職連絡を

「非常識」とみなすか

LINE やメールなどで退職の連絡をすることは、一昔前ならば「非常識」とみなされていました。世の中の常識が変わっていく中で、このようなコミュニケーション方法のギャップに企業としてどう対応すれば良いでしょうか。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 事業に失敗しないための 起業家宣言

現代において、起業後 10 年間で生き残る会社はわずか 5%。そんな厳しい環境の中、経営資源がほぼゼロの状態からでも成功する方法が紹介されています。失敗しない事業をつくるための起業戦略とはいったいどういうものなのでしょうか。



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 | 非正規社員の労働条件チェックシート

契約社員と正社員の格差問題を考える

ある運送会社における「契約社員と正社員の手当の差」「定年後の嘱託社員の給与引き下げ」の是非をめぐる最高裁判決が出ました。労働条件について一層注意が必要です。

はじめに

運送大手ハマキョウレックス事件では、契約社員と正社員に支給する手当の格差が違法とされ、損害賠償が命じられる判決が最高裁で出されました。同時期に争われた神奈川県運送会社・長澤運輸事件では、定年後再雇用されたドライバーが会社を相手取り「定年により給与が下がるのは違法」と訴え、高裁差し戻しの判決となりました。「同一労働同一賃金」の動きがある中、非正規社員への給与の支払い方には今後ますます注意が必要です。

根拠となる法律と、 今までの「常識」との違い

労働契約法第二十条には、次のように定められています。

いわゆる契約社員の労働条件が、期間の定めのない労働契約を締結している労働者（正社員など）の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（以下この条において「職務の内容」という。）、当該①職務の内容及び②配置の変更の範囲③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。

※一部意識

今までは「正社員と契約社員では賃金制度や福利厚生に格差があっても当然」、あるいは「定年後再雇用された場合、当然賃金などの労働条件は下がる」という考え方が常識と考えられている部分がありましたが、今後はその取り扱いの差について必ずしも「常識」とはみなされなくなっていくそうです。

今回の判決内容の意味

今回の最高裁判決によると、「契約社員」に手当の差を設けていることの多くは違法とみなされました。「定年後」の給与引き下げについては、高裁の「定年により賃金引き下げすることは社会的に容認されているから不

合理でない」という判断が大きく覆ることはなかったものの、個別の手当について再計算するよう高裁へ差し戻されました。

事件名	ハマキョウレックス事件	長澤運輸事件
原告	契約社員	定年後再雇用の嘱託社員
格差を違法とされた手当	通勤手当/無事故手当/作業手当/給食手当/皆勤手当(差し戻し) ※	精勤手当
格差が違法とされなかった手当	住宅手当	能率給/職務給/住宅手当/家族手当/賞与

※皆勤手当については違法と判断されなかったものの、事実関係の再精査を求めて高裁差し戻しとなった

労務管理上のポイント

この判決を読み解くと、「契約社員の賃金格差についてはより厳しい目が向けられる一方で、定年後の再雇用者に対してはある程度の賃金の差が容認される」という傾向がありそうです。また皆勤手当や精勤手当など、「出勤者を確保する目的の手当」については賃金格差を設けることが違法とされやすいが、住宅手当は転勤や出向がある正社員と転勤のない契約社員に差をつけることの妥当性が認められやすい傾向がありそうです。

今後の労働条件への影響

この判決を受けて、企業側としては(1)契約社員の賃金格差を是正するか、(2)賃金格差の理由を明確にするか、いずれかの判断を迫られることとなります(下表)。

(2) 契約社員等の賃金格差の理由の例

①職務の内容	職務内容・職責をより限定する
②配置変更の範囲	転勤や配置転換なしとする

企業が(2)の方向に向かった時、国全体としての生産性向上、賃金格差是正、雇用の健全化に繋がるのか疑問が残ります。

働き方改革法案の内容を改めて整理する

働き方改革法案が衆議院を通過しました。どのような改正がなされようとしているのでしょうか。現段階での改正案について改めて解説します。

はじめに

5月31日に衆議院を通過した通称「働き方改革法案」は、度々報道されていることもあり世間から注目されています。

労務管理方法にも大きく影響を与えうる内容であるだけに、改めて改正予定の内容を整理し、概要を理解しておく必要があります。以下法改正案の内容を解説します。

改正案 1：残業上限の制定

最も注目されている改正案の一つが、残業上限に関するものです。

従来の労基法において36協定の締結を条件に実質的に上限がない残業時間について、罰則付きで法律上の上限を明記しようとするものです。

今まで	改正案
・厚労省の告示により残業は月45時間、年間360時間が「 限度 」であるという基準 ※特別条項付の36協定を労使で締結することで限度基準を上回ることができる	・残業は月45時間、年間360時間を限度としつつ、それを超える場合も年間720時間、単月100時間（休日労働含む）、2～6ヶ月平均を80時間（同上）を 上限 とする

年間720時間ということは、月間で平均すると60時間になります。常勤社員の月間労働日数を21日程度だとすると、毎日平均3時間残業することで限度基準を超える計算になります。

始業前の準備時間や休憩時間中の電話応対、終業後の片付け業務が労働時間とみなされる可能性を考慮すると、拘束時間の長い業態は影響が大きそうです。

改正案 2：高度プロフェッショナル制度の創設

残業上限と同じく大きく注目を集めている改正案です。高収入（年収1075万円以上を想定）で専門的な労働者

に対して、本人の同意などを条件に労働時間の規制（法定労働時間や休日休憩の規定など）から除外しようとするものです。

高度な仕事をしている労働者は「時間に対して」でなく「成果に対して」賃金が支払われるべきであるという考え方に基いています。自由な働き方に寄与するという意見と、過労死につながる働きすぎを助長するという意見が対立しています。



改正案 3：有給休暇の一部取得義務化

今の法律において、労働者に年次有給休暇の「権利を付与する」義務が課せられていますが、今回の改正により「取得させる」義務を追加しようとするものです。

年間10日以上有給休暇の権利がある労働者について、本人が権利行使を申し出なくても5日の取得をさせることなどが予定されています。

改正案 4：残業の割増率の中小企業猶予の廃止

残業時間が月に60時間を超えた場合、割増率を25%→50%以上にするように定めた法律が2010年に施行されましたが、現段階で中小企業はその適用が猶予されています。2023年4月以降、その猶予を廃止する改正案です。

その他の改正案

その他、勤務間インターバル制度：終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定の休息時間を確保する制度や、産業医の機能強化に関する法案が検討されています。

LINE での退職連絡を「非常識」とみなすか

LINE やメールなどで退職の連絡をすることは一昔前ならば「非常識」とみなされていました。世の中の常識が変わる中、このようなギャップにどう対応すれば良いでしょうか。

はじめに

働き方の多様化とコミュニケーションツールの進化に伴い、社内のコミュニケーションも日々変化しています。一昔前は考えられなかったLINE など新しいデジタルツールでの情報交換も、今やそれほど珍しくはありません。

タイトルにある「LINE での退職連絡の是非」を題材に、新しいコミュニケーションツールの注意点について解説します。

LINE での退職連絡は「あり」

法律上は以下の民法に規定されているように、退職連絡の「時期」については規定されていますが、「方法」については特段の制限がありません。

民法第 627 条 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する。(期間の定めのない雇用の解約の申入れ)

つまり法律上は、退職連絡の方法はLINE であっても構わないとなります。

就業規則に規定した場合

過去の判例では、就業規則に「退職連絡は書面による提出に限る」と規定していることをもって、書面以外の方法での退職の意思表示を否定したものがありません。この意味で「会社はルール上書面でしか受け付けられない」とLINE での連絡を拒否し、書面を出し直しをさせることも不可能ではありません。

しかし、世の中の流れを考えると、退職の意思表示の方法は書面に限らず多様性が認められる方向に向かうのではないかと予想できます。

LINE での退職連絡を受ける時の注意点

LINE での退職連絡を受け入れる場合、以下の点について注意する必要があります。

【1. 判断できる担当上司に取り次ぐ】

LINE での退職連絡を受けたのが決定権のない先輩社員などだった場合、判断のできる担当上司に適切に取り次ぐことが必要でしょう。「退職連絡に対して自分だけでは判断ができないので、●●部長とやりとりして下さい。」などと伝え、ふさわしい当事者間でやり取りができる状態を作りましょう。

【2. 退職相談と退職の意思伝達の切り分け】

連絡が、単なる相談なのか、辞める意思が固いのかを判断する必要があります。メッセージの往復または面談により慰留すべきか退職を受理するかを判断しましょう。

【3. 退職理由、退職日、受理の明記】

退職を受け入れる場合、「退職理由」「退職年月日」および「退職の届を会社が正式に受理した旨」をメッセージに明記しておきましょう。あとから退職の撤回をされたり、退職理由や退職日で争ったりすることを防ぐためです。

LINE であれば既読機能がついているので、「●年●月●日付、自己都合退職として会社は正式に受理をしました」などと送信し、既読になった状態を作っておくと良いでしょう。

【4. 画面やテキストデータの保存】

退職年月日や退職理由について双方が合意したメッセージはなんらかの方法で記録し、書面での退職届に代わる証拠として保存しましょう。LINE のトーク画面をスクリーンショットで保存しても良いし、トーク履歴をテキストでダウンロードしておく方法も有効です。

事業に失敗しないための 起業家宣言

小室 雄次 著

単行本：248 ページ

出版：こう書房

価格：1400 円（税抜）

はじめに

ソニーを退社し、ビジネススクールを経て、太陽光発電事業として起業。しかし、資金も人脈も知識も経験も、経営資源と呼べるものはありませんでした。そんな筆者が起業から 10 年で売上高 20 億円を実現した手法をご紹介します。

自分の強みを考える

ビジネスモデルを完成させるための絶対的な条件は、自分の強みを活かすことだと筆者は述べています。今までの経験や、資格や性格、人脈、さらには趣味や特技なども強みとして考えます。筆者が太陽光発電事業を立ち上げた時、持っている強みは以前の仕事で身につけた「営業力」のみだったといいます。しかし、その唯一とも言える強みにおいては過去の実績から絶対の自信を持っていました。俗に「尖っている」と言われる要素はそれだけで時として強力な武器になりえるということです。

しかし一方で以下のような考えを筆者は持っています。

「好きなこと」は強みであるが、「やりたいこと」は強みにならないと判断しなければならない

「好きなことは」は経験があるからこそ好きだと判断できますが、「やりたいこと」はイメージだけの場合が多く、そういったものに手を出すと失敗しがちです。強みと混同しないように注意が必要です。

センターピンを探し出す

市場を構築する真のターゲットユーザーのことを本書内では「センターピン」と言い換えています。SONY のウォークマンとハンディカムは言わずもがなの大ヒット商品です。しかし、発売当初はどちらの商品も一般的には高額と言われており、なかなかユーザーに価値を理解してもらえませんでした。そこで、ウォークマンは「パ

ーソナル感覚で音楽を聴く若い人たち」、ハンディカムは「お母さんと赤ちゃん」と、本当に必要としている人をしっかりと設定することで商品価値を適切に理解してもらえるようになりました。

このように、センターピンとなるユーザーを見つけ出すことはビジネスを加速させていくために不可欠な要素となります。まずは自身のビジネスモデルを研究し、ぼんやりとしたイメージを鮮明なターゲット像に変換することで、大きく安定したビジネスの基盤を築くことができます。

焦らず、ビジネスプラン どおりに遂行する

新しい事業を進めていくなかで、成果が出ない時間が続くどうしても焦りが生まれます。そして、その焦りによって近道を選択しようとして

- ・ 起業とはそう簡単に成果がでないのが現実である
- ・ 近道には同時にリスクが発生する確率が高くなる

練り上げた当初のプランを遂行すべき理由として、この 2 つを筆者は挙げています。ビジネスにおける近道はたいてい一過性のもので、大きな盛り上がりを見せても直後に衰退していくパターンは過去に数多くありました。必要なことは、長期的に事業を継続させるための取り組みなのです。ヘビーユーザーの拡大や知識・技術の習得など、遠回りなことばかりですが、時間と共に 1 つずつ実を結び、起業家を支える存在になっていきます。

筆者は、有名企業を退社し 53 歳で起業しました。ビジネスの世界に年齢の制限がないということを通じて痛感できます。そして、ごくわずかなリソースしかない状況でどうすれば起業を成功させることができるのか。起業家のためのバイブルと言える一冊です。

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

年度更新そして算定基礎。

社労士の夏はまだまだ続いております。

先日、家族そろって那須どうぶつ王国に行ってきました。

迫力のバードパフォーマンスショーなど見どころは数あれど、なによりもカピバラのほのぼのの感に癒されました。

皆さんにとってカピバラのような存在でありたい社労士みよたです。

梅雨明けが待ち遠しいですね。今月もよろしくお願いいたします。

