

new!

ハラスメント防止ポスター 新発売 「許されません！こんなこと」

職場で起こりがちな具体例を9つのシルエットイラストで表現。
社内での取組状況や掲示場所に応じて3種類2サイズご用意いたしました。



セクハラ・マタハラ防止用



ハラスメント（全般）防止用



パワーハラスメント防止用

B2判 定価500円＋税 **B3判** 定価400円＋税 ※1枚当たりの価格です（各種共通）

ポスターのご注文は

<http://jiwebook.shop-pro.jp>



- 必要に応じて1枚からお申し込み可能です（送料、振込手数料別途）。
- 賛助会員は2割引いたします。 ● ご希望のお届け先に納品いたします。

※注文方法と在庫の確認に関しましては、下記までお問い合わせください。
TEL. 03-3603-8160 E-mail: info21@excell.jp（業務委託先：エクセル出版サービス）

公益財団法人



多彩な力が活躍する社会に

21世紀職業財団

<http://www.jiwe.or.jp>

DIVERSITY 21

ダイバーシティ21
2018 AUTUMN

vol.034

編集・発行／公益財団法人21世紀職業財団 〒113-0033 東京都文京区本郷1-3-13 春日町ビル3階 TEL. 03-5844-1660 (代)
発行日／2018年9月25日発行 制作／東洋印刷株式会社

vol.034

2018 AUTUMN

特集
あなたの会社の女性活躍推進の取組み進捗はどのレベル？
次の目標設定のために比較してみませんか？
「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が
成立しました
企業スケッチ 株式会社NTTデータ

DIVER
SITY
21



Contents

- 3 随想
「論より証拠」と「知らぬが仏」
21世紀職業財団 会長 伊岐 典子
- 4 特集
あなたの会社の女性活躍推進の取り組み進捗はどのレベル？
次の目標設定のために比較してみませんか？
- 8 企業スケッチ
株式会社NTTデータ
グローバル化が進む中で、女性に限らず年齢や国籍など
多様な人材が活躍できるためのダイバーシティ推進に取り組む
- 12 情報コーナー
「働き方改革を推進するための関係法律の
整備に関する法律」が成立しました
厚生労働省
- 16 イキイキVOICE～働く人たちが等身大のメッセージ～
株式会社七十七銀行
株式会社伊予鉄グループ
- 17 連載
裁判例とその解説
有期・無期契約労働者間の労働条件の
相違の不合理性が問題とされた事案
安西法律事務所 弁護士 本田 敦子
- 22 財団発! NEWS & TOPICS
当財団主催セミナー 実施報告

随想 Random Thoughts

「論より証拠」と「知らぬが仏」



21世紀職業財団
会長 伊岐 典子

最近ことわざの類を目にする機会がずいぶん減りましたが、「論より証拠」、「知らぬが仏」など短いフレーズでメッセージを明確に伝えるものは、様々なニュースが巷に流れる中でふと頭に浮かぶことがあります。「論より証拠」という成句には中国の古典の格式を感じ、「知らぬが仏」にはどこか粋で少しとぼけたニュアンスを感じますが、実はどちらも江戸いろはかるたが発祥だそうです。

先の通常国会で働き方改革関連法案が成立し、企業の雇用管理も新たなフェーズを迎えました。罰則付き残業規制はもちろんですが、経営側の労働時間適正把握義務が明記されたことは重要です。一昔前であれば、違法な長時間残業やサービス残業が書類上の証拠を残さずに行われたり、それらの原因ともなるハラスメントでは、上司が部下を心理的に強制した事実を証明するのが難しかったりしました。今では、行政の臨検監督となれば職場のパソコンのログから残業時間は克明に割り出され、ハラスメントの状況は小型レコーダーやスマートフォンで被害者が随時録音できます。まさに「論より証拠」が突き付けられ、企業側が「知らぬが仏」を決め込むことは不可能です。人事管理として実態を把握して記録し、適正手続きの証拠を残すなど、違法のそしりを受けないように備えることが必須となります。

政府が主導する働き方改革の狙いは、労働生産性を改善しその成果を働く人に分配することで、賃金上昇、需要拡大を図り、経済成長を生み出す「成長と分配の好循環」を作ることにあります。これを契機として、個々の企業でも社員の福利厚生と生産性の向上を同時に実現してイノベーションを生み出し、企業価値を上げるための働き方改革が始まっています。その中で、「これまで活かしきれていなかった女性の力を最大限発揮できるようにする」ことを意識して、高い残業削減目標を設定するなど、働き方改革と女性活躍推進の両方を総合的に進めている企業もあり、時宜に合ったやり方だと思います。

一方で、働き方改革の議論を始めたものの、社内の実態把握や社員の意識調査に着手できていない企業も多いようです。しかし、調査をしてみれば、思った以上に管理職と一般社員で働き方に関する価値感のギャップが大きい、仕事の配分に男女で偏りがあるなど、問題点がクリアになるというのが当財団担当者の実感です。

こういう時こそ、経営トップのリーダーシップで「論より証拠」を実行し、「知らぬが仏」にならないよう、具体的な情報を収集分析して課題を洗い出し、改革を進めていただければと思います。

あなたの会社の女性活躍推進の取り組み進捗はどのレベル？ 次の目標設定のために比較してみませんか？

21世紀職業財団では、各社の女性活躍推進の取り組みがどのくらい進んでいるのかを比較できるように、女性正社員対象に女性活躍状況調査を実施しました。

HPIには、企業規模別、業種別、コース（総合職、一般職、コースなし）別の結果も掲載しています。（<https://www.jiwe.or.jp/research-report/2018>）

詳細は、当財団へお問合せください。

調査方法

実施日時：2018年3月13日～3月22日
調査方法：WEBアンケート調査
調査対象：10業種、従業員301人以上企業に勤務している20～59歳の正社員女性
調査人数：2,300名

正社員女性の半数以上が、自社の女性活躍推進の行動計画を知らない。

q1 あなたが勤務している企業の女性活躍推進の行動計画（目標・取り組み）の内容を知っていますか。（全体・企業規模別）



特に、企業規模が301～500人では、約7割が知らない。

総合職の若手女性の約7割が、男女同じように育成されていると感じている。

q2 あなたの上司（管理職）は、女性部下を男性同様に戦力として育成していますか。（総合職・年代別）

※育成するとは実力よりも少し難しい仕事や新しい仕事を付与することや、成果のフィードバックを適切に行うこと等仕事を通して部下の成長をサポートすることを指します。



総合職女性の約半数が「重要業務は男性が担当することが多い」と思っている。

q3 あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いと思いますか。（総合職・業種別）



特に、建設業では67.4%と高い。

6割以上の女性が男性の方が昇格・昇進しやすいと感じている。

q4 あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか。（全体・業種別）



特に、建設業、製造業では、7割以上の女性が男性の方が昇格・昇進しやすいと感じている。

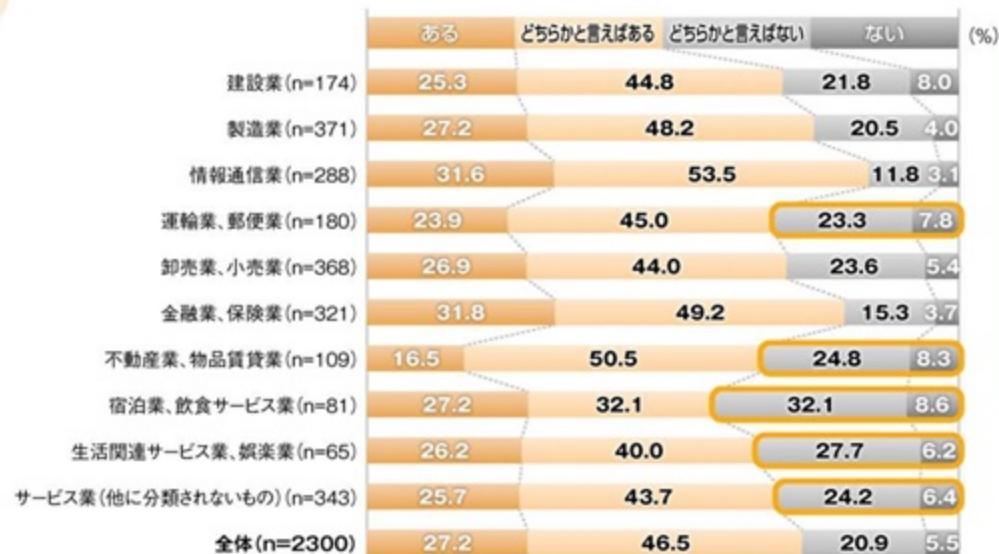
約6割の女性が期待以上・期待通りの成果を出そうとしている。

q5 あなたは、仕事に対してどのように取り組んでいますか。（全体・コース別）



運輸業、サービス業、不動産業等では、出産後の就業継続すらまだ十分には進んでいない。

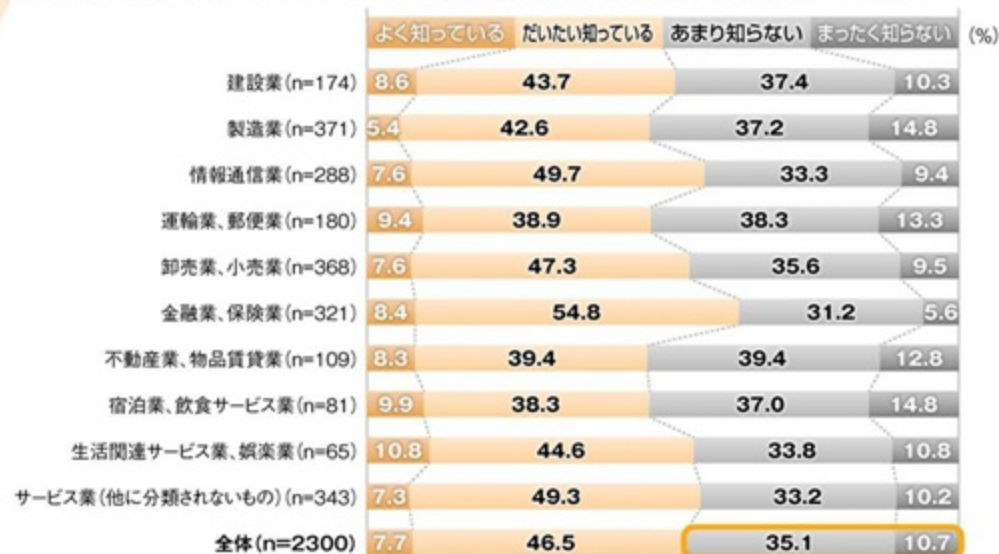
Q6 あなたの職場では、女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気がありますか。(全体・業種別)



「運輸・郵便業」「不動産・物品賃貸業」「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス・娯楽業」「サービス業」では、3~4割の女性が、「産後働き続けるのは当然という雰囲気が職場にはない」と感じている。

今後どのようなキャリアの道筋があるか知らない人が4割以上。

Q7 あなたは、今後どのようなキャリアの道筋があるか、知っていますか。(全体・業種別)



総合職でも「育児をしながらキャリアアップをすることができない」と思う人が4割以上。

Q8 あなたの職場では育児をしながらキャリアアップをすることは可能だと思いますか。(全体・コース別)

※キャリアアップとは昇格、昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げること指します。



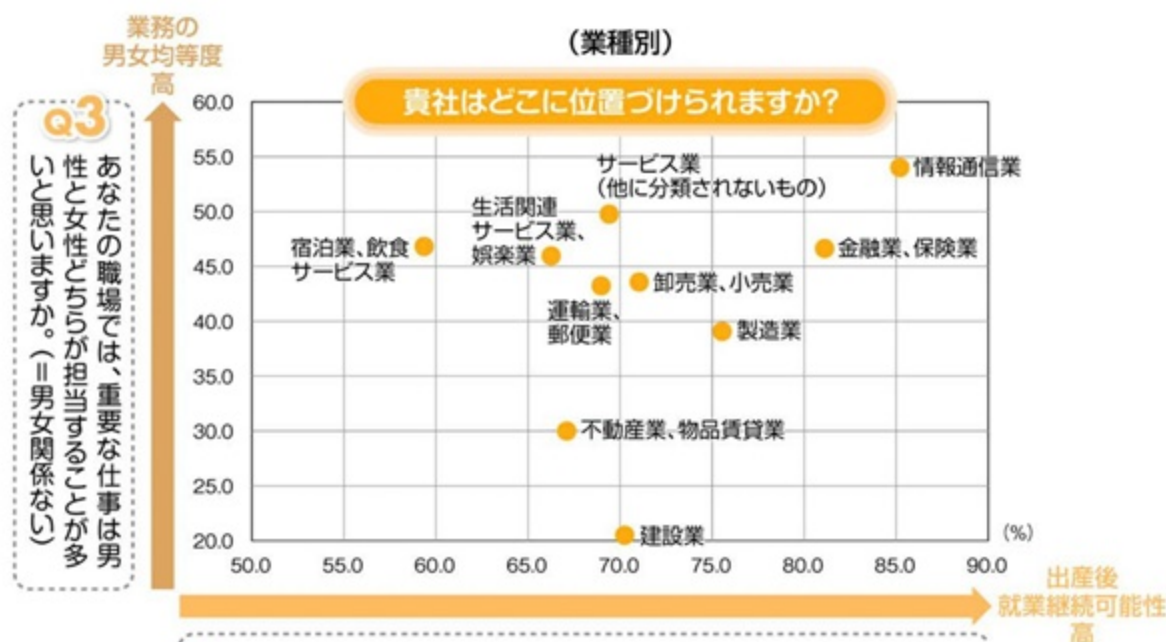
総合職では、「管理職になりたい」「管理職になるよう指名されればなりたいたい」人が約半数。

Q9 あなたは、管理職になることについてどう思いますか。(全体・コース別)



出産後の就業継続と男女の仕事の均等の指標

横軸は、「Q6.あなたの職場では、女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気がありますか。」に「ある」「どちらかといえばある」と回答した割合、縦軸は、「Q3.あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いと思いますか。」に「男女関係ない」と回答した割合です。



Q6 あなたの職場では、女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気がありますか。(ある + どちらかといえばある 計)

また、調査結果を分析したところ、「女性活躍推進の認知が進んでいる場合、昇進意欲が高い女性が多い」「育児中のキャリアアップの可能性がある場合、モチベーションが高い女性が多い」という結果が得られています。

まず、女性活躍推進の取り組みについて全社員の理解を深めることが必要です。そのためには、経営層→管理職→一般社員という順番で、ダイバーシティ推進セミナーを実施することが有効です。

ダイバーシティ推進、女性活躍推進、働き方についての社員対象の意識調査を実施されていない企業様や、今回の調査についてより詳細な結果(例えば、企業規模×業種×総合職)をお知りになりたい企業様は、ぜひ、当財団へご相談ください。

担当：21世紀職業財団 事業推進部 山谷(やまや)、本道(ほんどう) jigy@jiwe.or.jp

企業 スケッチ

vol.034

株式会社NTTデータ

株式会社NTTデータ
人事部 人事統括部
ダイバーシティ推進室長

杉山 志保 氏

1990年入社。システム開発、R&Dおよび技術開発部門を経験後、2007年から人財開発業務にも携わる。2013年からの技術開発部門を経て、2017年5月に再び人事部に戻り現職。人財開発担当も兼務。2度の産休・育休の経験あり。



株式会社NTTデータ
人事部 人事統括部
ダイバーシティ推進室 課長

来間 貴浩 氏

1996年にNTTに入社し、2002年にNTTデータへ転籍。主に人事総務関連業務に従事し、2015年から現職。



グローバル化が進む中で、女性に限らず 年齢や国籍など多様な人材が活躍できるための ダイバーシティ推進に取り組む

経済産業省が実施する「新・ダイバーシティ経営企業100選」。平成29年度から新たに過去の受賞企業を対象に、より全社的・継続的に取り組む企業を「100選プライム」に選定。このたび、初の選定となった2社のうち、NTTデータのダイバーシティ推進室長を務める杉山志保氏と同室課長の来間貴浩氏にお話を伺うとともに、同社で活躍されている女性にご自身のキャリアへの思いを語っていただきました。

女性の管理職候補者層を増やしていく ためには人事の後押しも必要

「このたび、「100選プライム」企業に選定され、おめでとうございます。ダイバーシティ2.0行動ガイドライン*の中でも言われているように、女性や国際人材の登用をはじめ、KPIとしてガバナンスの多様性に関する指標が掲げられています。御社の取組状況についてお聞かせください。

杉山氏：当社はNTTのデータ通信事業部から独立した企業で、当時は女性がほとんど在籍していなかったという経緯があります。新卒の採用についてはここ10年は目標値の3割を超え、

直近3年は35%前後で推移していますが、全体で見ると女性比率は20%弱を推移しているところで、他業種と比べてまだまだ女性が少ないのが現状です。

来間氏：女性管理職については200名登用という目標を掲げています。ここ数年で大きく伸びてきていて、現時点で150名超まで達し、順調に増加しています。

今回、100選プライムに選定いただいてから、当社初の女性執行役員が誕生しました。組織長も含めた女性経営幹部数については2020年までに10名という目標を掲げ、現在9名まで増えています。

今後課題になりそうな要素の一つには、女性管理職の定年退

職があります。継続就業する女性の増加とともに定年の対象年齢に達する女性管理職が出てきました。ようやく増えつつある女性管理職が定年で減ってしまわないように、より一層人材育成に力を入れていかなければいけないという危機感を持っています。

そのような中でも、最近ようやく課長職に登用される女性が増えてきて、うまく歯車がまわり出しているの、こうした自然な流れを維持し、将来的には管理職の割合が世代ごとの女性比率と同じになっていくようにしたいと思っています。我々人事としては、制度の充実を図るほか、若手の女性社員を対象にしたキャリア研修や、育休期間中に今後のキャリアを考えるセミナー等を実施し、段階ごとに意識啓発のための取組みを行う等、歯車が止まらないよう後押しをしていきたいと考えています。

三者面談の時期を見直し、 出産後のキャリアを考える機会を促す

「ボリュームゾーンとなっている男性社員、特に管理職に対するダイバーシティ推進への意識醸成についてはいかがですか。

杉山氏：女性向けのキャリア研修には、参加女性の上司にも参加してもらっています。上司自身も「女性のキャリア」について考えてもらういい機会となっているようで、アンケートなどを見ても効果を感じています。



「キャリア研修」には女性とその上司も参加

来間氏：以前は同じ職場に女性が少ないことが当たり前だったので、女性をどうやって育成すればいいのかわからないという話も聞かれたのですが、実際に女性が増えてきて、ダイバーシティ経営に理解を示す管理職が増えてきていると感じています。女性の育成についても体験として身につけてきたのではないかと思います。

「職場内に女性が増えたことによって新たな課題となっていることはありますか。

杉山氏：じつは、女性採用比率が3割を超えるようになってから約10年が経ち、妊娠・出産の時期を迎える女性が増えつつあります。現在170名近い社員が育休中で、そのほぼ全員が復職予定です。職場によっては女性が多く、複数の「同時に育休に入ってしまった」や、復職後の短時間勤務者が複数いるといったケースも増えていますので、配置やローテーションなど、上司側のマネジメントも重要になってきています。

以前は任意で復職後に本人、上司、人事担当者による三者面談を行っていたのですが、昨年4月から制度を変更し必須化しました。以前は復職後1カ月以内に面談を行っていたのですが、「復職したばかりで両立するだけで精一杯」、「キャリアについてはまだ考えられない」という声が多かったので、復職から半年後に実施することにしました。半年ぐらい経つと、今後の働き方も少しずつ考えられるようになり、短時間勤務から通常勤務に戻す時期なども相談できるため、ほんやりしていたキャリアについて改めて考えてもらう機会になっているようです。

多様な人材がパフォーマンスを落とさずに 活躍できる職場づくりが課題

「日本においては少子高齢化が進み、シニア層の活躍が労働力の確保にもつながると言われていますが。

杉山氏：現在、従業員は本社単体で約1万1千人が在籍し、グループ全体では53カ国214都市で12万人近く、約7割が外国籍となっています。グローバル化が進み、多様性を理解することは必然になっていますし、年齢で区切りをつける必要はないと思っています。日本全体の人口動態を見ても、これから働き手になっていく若い世代は少なくなっていくので、これからも企業が成長し続けていくためには、年齢を問わず多様な人材が活躍できる環境が求められていると思います。

当社の場合、分社化した30年前に大量採用した世代がちょうど50～60代になってきます。60歳を定年退職としています。マイスター、プラチナマイスターという専門職として再雇用する制度がありますので、今の世代構成のままでは、これまで部門内に数人だったシニア層が増加し、5年後、10年後には部下が10人いたら3人が女性で5人がシニアという状況も大げさな話ではありません。

また、役職定年になる元管理職が今後増えるといった課題もあります。今までと同じ職場にとどまることが多いので、自分の部下だった人が同僚もしくは上司になることもあり得ます。本人のマインドチェンジも難しく、結構シビアな問題であるということが、ヒアリングを行う中でも上がっています。そのような中で、今のパフォーマンスを落とさずに、いかに仕事をしてもらうかと

いうところがやはり大きなポイントになると思っています。

失効年休を利用できる 「ライフプラン休暇」を導入。 介護理由の取得も多いことが明らかに

一シニア層の活躍のためには、介護との両立についての支援策を拡充することも会社にとって不可欠だと思いますが、御社ではいかがですか。

杉山氏：介護を理由に辞めてしまうのは、優秀な人材の流出となり、非常に残念です。介護を担っているということを上司や同僚に伝えている人は、やはりまだまだ少ないのが現実のようです。妊娠や出産とは異なり、介護は誰にも言えずに抱え込んでしまって、両立できなくなって「辞めます」という段階になってから、まわりも初めて介護を担っていることを知られるという話も聞きます。

当社では、失効になる年休を繰り越して積み立てられる「ライフプラン休暇」という制度を設けており、最大40日まで保持できます。1日単位で取得でき、介護のほか、子どもの学校行事への参加、ボランティアなど、様々な用途に使えるようにしています。今回、ライフプラン休暇の利用実績を調査したところ、年間あたり約200人が介護を理由に利用していたことがわかりました。直近3年の介護休業の利用者は年に数人でしたから、「介護」を理由に休む人がそれだけいたという結果に非常に驚きました。今後もますます増えるだろうと予想しています。

テレワークの制度については今年4月から日数制限をなくしました。それがどこまで利いてくるかは、今後の運用状況をみながら検討していきたいと思っています。また、勤務場所も自宅に限定していましたがそれも撤廃するなど、介護をしながら仕事を継続することも選択肢の一つとして捉えてもらえるよう、周知を図っていきたいですね。

来間氏：毎年、全社で介護セミナーも実施しているのですが、毎回満席状態で、皆さんの関心がすごく高まっているのを実感しています。セミナーの回数を増やしたり、ニーズに合うように

内容の見直しを図っています。以前は介護の基礎知識を中心に研修を行っていたのですが、今は社員に体験談を話してもらうなど、実践的な事例を取り上げるようにしています。直近のセミナーでは、外部から講師を呼んで、介護にかかる費用についての話をしてもらい、すごく反響がありました。管理職にとっては年代的にも当てはまり、自分も関わらなければならない問題として捉えているようです。管理職対象の研修でも、女性の育成にプラスして介護の話を取り入れるようにしています。

トップメッセージを社内外に発信することで、管理職層の意識にも変化

一様々な取組みを実行し、社内外へ周知していくためにも、トップの発信力も重要になってきますね。

来間氏：社長から全従業員に対して「魅力を高めて、社内外から選んでいただけるような魅力ある会社になっていく。そのためにダイバーシティ推進に取り組むことは必要」というメッセージを発信しています。また、社内のポータルサイトにも育児や介護に関する自社の取組みはもちろん、役員のダイバーシティに関する取組みを掲載するなど、普段から機会のあるごとに情報発信を行っています。トップが働き方や多様性に対する考えを発信することで、管理職層が自分たちも変わらなければと意識し始めて、それがようやく浸透してきたところです。

働き方変革の取組みである労働時間適正化についても、目標の平均総労働時間まであと10時間ぐらいということまでできていますので、このまま継続できれば達成できるかなという感じです。人事からは、制度や仕組みをしっかり周知して、うまく活用してもらいながら働き続けてもらいたいと考えています。

杉山氏：今回、「100選ブライム」に選定いただいたことを通じて、外部からも様々な反響をいただき、経営陣にもすごく刺激になっているようです。女性役員と外国籍の取締役も誕生しましたが、KPI指標の中でもガバナンスの部分については他企業と比べるとまだまだ低いと感じていますので、継続した取組みが必要だと思っています。

* ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン

経済産業省は、「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ 2.0）の在り方に関する検討会」において、中長期的に企業価値を生み出し続ける経営上の取組を「ダイバーシティ 2.0」と位置づけ、企業が「ダイバーシティ 2.0」を実践するにあたって取るべきアクションを整理した「行動ガイドライン」を2017年3月に取りまとめた（2018年6月改訂）。

<http://www.meti.go.jp/press/2018/06/20180608001/20180608001.html>

Zoom
Up!

活躍女性に伺いました

新たな任務にも挑戦して 今後もステップアップしていきたい

1997年の入社後すぐに国税システムの開発を2年間担当しました。その後、当時アメリカで解禁されたばかりの軍事衛星システム技術を応用した衛星画像のコンテンツビジネスが社内で立ち上がり、そのプロジェクトに携わって8年ほど経った後、子どもを2人出産し、病気の夫の介護期間と合わせてトータルで6年半の休職をさせていただきました。

復職して働き続けたいという意欲はあったのですが、休職期間が長かった上に、所属していたプロジェクトが休職中に事業撤退で解散となってしまう、本当に会社に戻れるのだろうかと不安で心が折れそうな日々でした。ですから、復職前面談で会社とつながっているのだなと実感できたのは、ありがたかったですね。以前、携わっていた国税庁担当の顧客営業として復帰しました。

復職先の職場では、短時間勤務者は私が初めてだったようです。なかなか参加できない飲み会の代わりに、ランチタイムを使って歓迎会やコミュニケーションの場をつくってくださったりしたので、比較的早く職場に馴染むことができました。そのときの男性上司は、共働きでお子さんもいらっしやだったので、おそらく両立の大変さを感覚的に理解されていたのだと思います。定時後に設定されていた進捗会議

株式会社 NTT データ
第一公共事業本部 第二公共事業部
第三システム統括部
第三営業担当 課長

音見 明子 さん

1997年入社。国税庁向けシステム開発、衛星画像ビジネス経験の後、2人の子供の産休・育休を経て、復職後は国税庁向け顧客営業として勤務。現在は国税庁システム刷新等のプロジェクトに携わる。



の定時内への変更や、自宅からリモートアクセスできる端末の貸与など、環境も整えてくださったおかげで、時間制約のハンデをあまり感じることなく働くことができました。

この春、課長になりました。職場には育児休職中が1人、短時間勤務が2人います。この4月にも部下が1人、育休から復帰しましたので、今度は私が上司として部下の復職後面談に立ち会う予定です。私を含めて時間制約のある人が多いので、業務を効率良く進められるように工夫するようになりましたし、それがまわりの人たちにもいい影響となっているようです。

任せてもらえるのであれば、今後もステップアップしていきたいと考えています。ゲームでも1面をクリアしたら、次の2面はどんな難易度なのか挑戦してみたいと思いますよね。新たな任務も、どんな世界が待っているのか挑戦してみたいです。

株式会社 NTT データ

NTT Data
Trusted Global Innovator

設立：1988年（昭和63年）5月23日
資本金：1,425億2千万円
本社所在地：東京都江東区豊洲3-3-3 豊洲センタービル
事業内容：システムインテグレーション事業、ネットワークシステムサービス事業、その他これらに関する一切の事業
従業員数：11,263名（男性9,017名、女性2,246名）
平均年齢：38.4歳（男性39.5歳、女性33.8歳）
平均勤続年数：14.7年（男性15.7年、女性10.7年）
課長相当職以上に占める女性の割合：5.9%
女性のトップの役職：執行役員（2018年6月現在）

（「女性のトップの役職」以外2018年3月31日現在 ※単独）



「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立しました(平成30年7月6日公布)

厚生労働省

I 労働基準法の一部改正

(1) フレックスタイム制(第32条の3及び第32条の3の2)

生活上のニーズに合わせた柔軟な働き方を可能とするため、フレックスタイム制の清算期間の上限を3か月間に延長します。また、1か月を超える清算期間を定めるフレックスタイム制の労使協定については、行政官庁への届出が必要です。

(2) 時間外労働の上限規制(第36条及び第139条から第142条まで)

長時間労働を防止するため、改正法では、現行の時間外労働規制の仕組みを改め、①時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間とした上で、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないこととし、②臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、年720時間以内、複数月平均80時間以内(休日労働を含む)、単月100時間未満(休日労働を含む)を超えることはできないこととします。さらに、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までとします。(図1参照)

これらに違反した場合には、罰則の対象になるものです。ただし、上限規制には、自動車運転の業務や建設事業など、適用を猶予・除外する事業・業務があります。(表1参照)

図1 時間外労働の上限規制

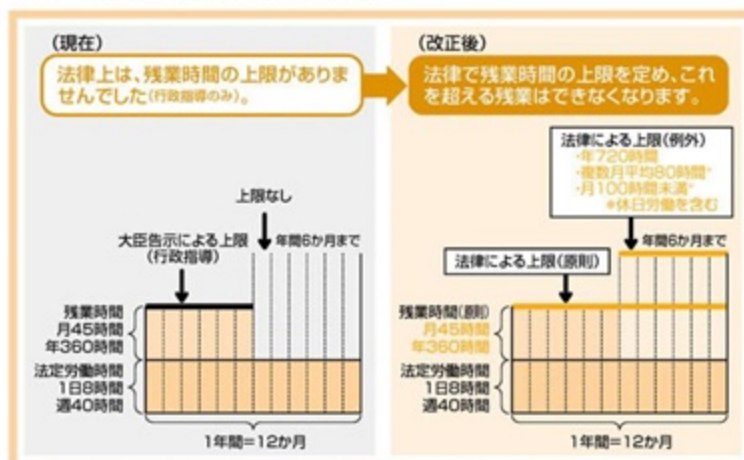


表1 上限規制の適用が猶予・除外される事業・業務

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、適用後の上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導 ^(※) 、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しません。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

(3) 年次有給休暇(第39条第7項及び第8項)

年次有給休暇の取得を促進するため、改正法では、使用者は、年次有給休暇の日数が10日以上労働者に対し、そのうち5日については、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならないこととします。

(4) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)(第41条の2関係)

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするため、十分な健康確保措置を講じつつ、労働時間規制等の適用を除外する新たな選択肢として、特定高度専門業務・成果型労働制(以下「高度プロフェッショナル制度」といいます。)を創設します。

この制度は、①制度の適用について同意した方であって、②高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして省令で定める業務に従事しており、③職務記述書等により職務が明確に定められ、④年収が省令で定める額(1,075万円を想定)以上である方のみが対象です。

また、制度の導入に当たっては、事業場の労使同数の委員会で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議し、行政官庁に届け出ることが必要です。

さらに、この制度では、年間104日以上、かつ、4週4日以上の日曜日の健康確保措置を義務づけています。(図2参照)

図2 高度プロフェッショナル制度の概要

「高度プロフェッショナル制度」の創設について

1. 対象業務

- 「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定
▷金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)、研究開発業務等を想定

2. 対象労働者

- 書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者(同意をしなかった労働者に対する解雇その他の不利益取り扱いの禁止)
- 「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、「平均給与額」の3倍を相当程度上回る」水準として、省令で規定される額(1,075万円を参考に検討)以上である労働者

3. 制度導入手続、労使委員会、助言・指導権限

- 職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る
- 導入する事業場の委員会(賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的)で、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議
- 厚生労働大臣が対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針を策定
- 労使委員会は決議事項が指針に適合したものとなるようにする義務
- 行政官庁は、指針に関し、決議する委員に対し、必要な助言及び指導を行う権限の明確化

4. 健康管理時間に基づく健康確保措置等

- ☆使用者は、客観的な方法(省令で定める方法に限る。)により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握
- ☆年間104日の休日確保措置を義務化
☆加えて、①インターバル措置(終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置)、②1月又は3月の健康管理時間の上限措置、③2週間連続の休日、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化
この他、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施
- 併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施

5. 法的効果

- 時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外とする

決議の届出と、☆は労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の適用除外の要件

(5) 中小事業主における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ(第138条)

中小事業主における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は、附則第138条により25%以上に据え置かれていましたが、改正法ではこの規定を廃止し、中小事業主においても大企業と同様に50%以上の割増賃金率を適用することとします。

2 労働安全衛生法の一部改正

(1) 産業医・産業保健機能の強化

- ア 産業医の活動環境の整備等(第13条から第13条の3まで及び第101条)
- イ 労働者の心身の状態に関する取扱い(第104条)

(2) 面接指導等

- ア 新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する労働者に対する面接指導等(第66条の8の2)
- イ 労働時間の状況の把握(第66条の8の3)*

※事業者は、第66条の8第1項又は上記アの面接指導を実施するため、省令で定める方法(タイムカード、ICカード等、客観的な方法によることを原則とすることを想定)により、労働者(下記ウの労働者を除く。)の労働時間の状況を把握しなければならないこととします。

- ウ 高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対する面接指導等(第66条の8の4)
- エ その他(第66条の9関係)

3 雇用対策法の一部改正

(1) 題名及び目的規定の改正(題名及び第1条第1項関係)

少子高齢化、生産年齢人口の減少等の経済社会情勢の変化に対応するため、国は、労働施策を総合的に講ずること(働き方改革の総合的な推進)により、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図っていくこと等を明らかにするため、法律の目的規定を改めました。また、法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改めました。

(2) 国の施策(第4条第1項関係)

労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」等に対応し、国は、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、新たに、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保、仕事と生活(育児、介護、治療)の両立等に関する施策を講じなければならないこととしました。

(3) 基本方針(第10条関係)

国は、働き方改革に係る基本的な考え方を明らかにするとともに、改革を総合的かつ計画的に推進するため、労働施策の総合的な推進に関する基本的な方針(閣議決定)を定めることとし、その策定に当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならないこととしました。

4 パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の一部改正

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消に向け、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法を改正します。パートタイム労働法はその対象に有期雇用労働者を追加して、法律の題名を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改正します。

主な改正内容は次の3点です。

(1) 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

①職務内容(業務の内容、責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止する均衡待遇規定について、それぞれの待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化します。また、有期雇用労働者についても①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合に差別的取扱いを禁止する均等待遇規定の対象とします。

派遣労働者については、[1]派遣先の労働者との均等・均衡待遇、[2]一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化します。

(a) パートタイム労働者、有期雇用労働者

① 均等待遇規定の明確化

それぞれの待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

※基本給、賞与、退職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定

新たに有期雇用労働者も対象とする。

① 待遇ごとに判断

することを明確化し、ガイドラインの策定などによって規定の解釈を明確に示します。

[改正前→改正後] ○:規定あり △:配慮規定 ×:規定なし ◎:明確化

	パート	有期	派遣
均等待遇規定	○→◎	○→◎	△→○+労使協定
均等待遇規定	○→○	×→◎	×→○+労使協定
ガイドライン	×→○	×→◎	×→◎

◎◎は左下に記載

(b) 派遣労働者

○ 下記のいずれかを確保することを義務化します。(①)

[1] 派遣先の労働者との均等・均衡待遇

[2] 一定の要件を満たす労使協定による待遇

※併せて、派遣先になるようとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

○ 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記[1][2]を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設。

○ 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)の策定根拠を規定。(②)

[1] 派遣先労働者との均等・均衡方式



○ 派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇・均衡待遇規定を創設。
○ 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

[2] 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。(派遣先の教育訓練、福利厚生は除く。)

- ・ 賃金決定方法(次の(イ)、(ロ)に該当するものに限り)
- (イ) 協定対象の派遣労働者が従事する業務と同様の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの
- (ロ) 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの

- ・ 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・ 派遣元事業主の通常の労働者(派遣労働者を除く)との間に不合理な相違がない待遇(賃金を除く)の決定方法
- ・ 派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

また、ガイドラインの根拠規定を整備しました。平成28年12月に公表している同一労働同一賃金ガイドライン案は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間に待遇差がある場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないかについて、基本的な考え方や事例を示したものです。このガイドライン案は、今後、労働政策審議会での議論を踏まえて最終的に確定します。

(2) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

事業主は、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者の求めに応じて、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明をすることが必要となります。

① 有期雇用労働者に対し、本人の待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。

② パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務(求めた場合)を創設。

③ 説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を創設。

★改正によって、非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」についても説明を受けられるようになります。

[改正前→改正後] ○:説明義務の規定あり ×:説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容 ^(a)	○→○	×→○	○→○
待遇決定に際しての考慮事項	○→○	×→○	○→○
待遇差の内容・理由	×→○	×→○	×→○

※賃金、福利厚生、教育訓練など

説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止 ④

(3) 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

均等・均衡待遇規定や説明義務について、労働局による報告徴収・助言・指導・勧告の対象とされるとともに、裁判外紛争解決手続(労働局長による紛争解決援助及び調停)の対象とします。

5 施行期日

改正法のうち、1(1)～(4)、2は平成31年4月1日施行、1(5)は平成35年4月1日施行、3は平成30年7月6日施行、4は平成32年4月1日施行、ただし、4のうち中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用については、平成33年4月1日となります。

会員企業で活躍されている社員の方々のキャリア、働く上で心がけていること、仕事と生活の両立の知恵などをご紹介します。ワークもライフも自分らしく生きる！等身大のメッセージをみなさまへ。



前に進む勇気をくれた上司の言葉

森 純子さん

株式会社七十七銀行
泉支店
副長

2002年 入行 一番町支店等3カ店を経験
2010年 第1子出産
2011年 復職

2013年 第2子出産
2015年 復職
その後1カ店を経て現在に至る

仕事中心だった私の生活は、第1子出産で家庭中心の生活にがりになり、第2子出産後は限りある子育ての期間を大切にしたいと考え、時間外休日勤務の免除制度を利用しています。限られた時間で仕事の成果を出す難しさを感じながらも、家事育児との両立ができるのは、仕事と育児の両立などワークライフバランスの実現に向けた充実した制度と、それを利用しやすい明るい職場風土だからと感謝しております。

職位者へのキャリアアップの話があった時、両立できるのかとても悩みましたが、上司から「挑戦してする後悔は取り戻せるが、挑戦しなかった後悔は絶対に取り戻せない」という言葉をいただき前に進むことを決めました。現在は部下を持つ立場となりマネジメントの重要性を感じながら部下育成や営業推進に取り組んでおります。職位者としての充実感と自らの成長は、上司の一言で一步を踏み出すことができたお陰とっております。これから

も、応援してくれる家族や職場の仲間感謝しながら前を向いて進んでいきたいと思います。



宮城県



笑顔が広がる会社にするために...

加藤 史世さん

株式会社伊予鉄グループ
総務部総務課
広報係長

2002年 入社
2015年 人事課人材育成係長
2018年 総務課広報係長

入社してからバスの営業所、駅などの現場を経験し、2年目から人事や鉄道の事務部門を経て、現在にいたります。

女性総合職の第1号として入社しましたが、周囲は男性ばかりで、戸惑うことの連続でした。しかし、今日まで続けてこれたのは、良き上司・先輩・同僚に恵まれ、「仲間」として受け入れてくれたことが大きかったと感じています。

入社時から変わらない思い...それは、「従業員が「働いていて良かった」と思える企業にしたい」ということです。今後、どのような業務をするにあたって、この思いは自分なりの方法で叶えたい、そして、もっと多くの人を笑顔にしたいと思っています。

最近、県外に講習を受けに行き、自己成長につなげています。様々な刺激を受け、少しずつですが、違う視点で物事を捉えることができるようになりました。

今後も役職や年齢に関わらず、声掛けや交流の場を大切にし、誰からも相談しやすい存在になれるよう努力します。



愛媛県

□ 連載 □

裁判例とその解説

裁判例からみた 企業の人事労務管理

第31回

平成30年6月1日 最高裁判決

ハマキョウレックス(差戻審)事件・労判1179号20頁
長澤運輸事件・労判1179号34頁

有期・無期契約労働者間の労働条件の
相違の不合理性が問題とされた事案

はじめに

平成24年に改正された労働契約法では、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が不合理と認められるものであってはならないとする20条の規定が新設された。同条に関しては、ハマキョウレックス(差戻審)事件及び長澤運輸事件の各第一審判決後、キャリア社員(有期)とマネージ社員(無期)との間の賞与の算定に関する相違が争われたヤマト運輸(賞与)事件(仙台地裁平成29年3月30日判決・労判1158号18頁)、時給制契約社員と一般職正社員との間の処遇の相違が争われた日本郵便(時給制契約社員ら)事件(東京地裁平成29年9月14日判決・労判1164号5頁)、パート社員と正社員との間の通勤手当の相違が争われた丸水運輸商事事件(福岡地裁小倉支部平成30年2月1日判決・労判1178号5頁)、時間制契約社員と正社員との間の外務業務手当等の諸手当の相違が争われた日本郵便(非正規格差)事件(大阪地裁平成30年2月21日判決・労経速2338号3頁)等、全国各地で訴訟が相次いでいる。そのような中、平成30年6月1日に、ハマキョウレックス(差戻審)事件及び長澤運輸事件について、最高裁判決が出され、労働契約法20条に関する判断が初めて示されたことから、本稿では、これら2事件の判決について、紹介する次第である。



弁護士
本田 敦子
(ほんだ あつこ)
安西法律事務所

Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。
平成7年に判事補任官(京都地方裁判所)後、東京法務局(訟務検事)、浦和(現・さいたま)地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官(福岡家庭裁判所)。同年8月に依願退官。
平成22年4月弁護士登録(第一東京弁護士会)、安西法律事務所入所。

ハマキョウレックス(差戻審)事件¹について



1 事案の概要

(1) 請求内容

一般貨物自動車運送事業等を目的とする株式会社であるY社との間で、平成20年10月6日頃、有期労働契約を締結し(注:当該契約は順次更新された。)、契約社員のトラック運転手として配送業務に従事していたXが、Y社と無期労働契約を締結している労働者(以下「正社員」)とXとの間で、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当(以下、これらを併せて「本件諸手当」)、家族手当、賞与、定期昇給及び退職金(以下、これらと本件諸手当を併せて「本件賃金等」)に相違があることは労働契約法(以下「法」)20条に違反している等²として、Y社に対し、以下の各請求をした事案。

- ①労働契約に基づき、本件賃金等に関し、正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認(以下「本件確認請求」)
- ②【主位的請求】労働契約に基づき、平成21年10月1日から同27年11月30日までの間に正社員に支給された本件諸手当と、同期間にXに支給された本件諸手当との差額の支払(以下「本件差額賃金請求」)
- 【予備的請求】不法行為に基づき、本件差額賃金請求と同額の損害賠償(以下「本件損害賠償請求」)

(2) Y社における有期・無期契約労働者の各職務の内容等

Xが勤務しているY社のD支店におけるトラック運転手の業務の内容には、正社員と契約社員との間で相違はなく、当該業務に伴う責任の程度に相違があったとの事情も窺われなかった。他方、正社員の就業規則によれば、正社員については、出向を含む全国規模の広域異動の可能性のあるのに対し、契約社員の就業規則によれば、契約社員について就業場所の変更や出向は予定

されていない。また、正社員の処遇や配置は等級役職制度に基づき行われ、同制度により、教育訓練の実施による能力の開発と人材の育成、活用が図られているのに対し、契約社員についてはこのような制度が設けられていない。

2 第一審・控訴審の判断内容とそのポイント

〈第一審判決…大津地裁彦根支部

平成27年9月16日判決・労判1135号59頁)

下記理由等により、本件確認請求及び主位的請求である本件差額賃金請求を棄却し、予備的請求である本件損害賠償請求のうち、通勤手当にかかる一部の請求を認容した。

- ・ Y社における、前記1(2)のような労働者間の職務内容や職務内容・配置の変更の範囲の異同等からすれば、通勤手当を除く本件諸手当及び本件賃金等の相違は、Y社の経営・人事制度上の施策として不合理なものとはいえず、法20条に反するとはいえない。
- ・ Y社において、通勤手当が交通費の実費の補填であることからすれば、通勤手当に関し、正社員が5万円を限度として通勤距離に応じて支給されるのに対し、契約社員には3000円の限度でしか支給されないとの労働条件の相違は、法20条の「不合理と認められるもの」に当たる。
- ・ 法20条に反する労働契約の条件は、同条により無効となると解されるが、他方で、法12条のような特別の定めもなく、無効とされた労働条件が無期契約労働者の労働条件によって自動的に代替されることになるとの効果を法20条の解釈により導くことはできず、同条違反の場合については、別途会社が不法行為責任を負う場合があるというに留まる。

〈控訴審判決…大阪高裁

平成28年7月26日判決・労判1143号5頁)

本件確認請求及び主位的請求である本件差額賃金請求を棄却した点については、第一審判決の判断を維持したものの、予備

的請求である本件損害賠償請求については、通勤手当に加え、無事故手当、作業手当、給食手当にかかる請求も認容した。

- ・ 法20条にいう「期間の定めがあることにより」とは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が、期間の定め有無に関連して生じたものであることを要する趣旨と解される。
- ・ 本件諸手当について、手当ごとに、その目的と法20条の判断要素³に照らし、「不合理と認められるもの」が否かを検討。
⇒無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当に関する相違は、「不合理と認められるもの」に当たる。

〈ポイント〉

法20条の不合理性の判断にあたり、控訴審判決のように手当ごとに検討すべきか、諸手当を含めた「賃金」という労働条件全体として検討すべきかで見解が分かれており、この点についての最高裁の判断が注目された。

3 最高裁判決の要旨

(1) 結論

控訴審判決の判断のうち、本件確認請求及び本件差額賃金請求にかかる判断については、控訴審判決と同様の理由により、是認できるとする一方、本件損害賠償請求のうち、皆勤手当に係る相違を不合理ではないとした判断について、以下の理由を示した上で、是認できないとして、当該部分に関する控訴審判決を破棄し、大阪高裁に差し戻した。

(2) 法20条の解釈について

ア 期間の定めがあることによる労働条件の相違とは

法20条が、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件が期間の定めがあることにより相違していることを前提としていることを踏まえ、期間の定めがあることと労働条件の相違との関連性の程度については、労働条件の相違が不合理と認められるものに当たるか否かの判断に当たり考慮すれば足りると

して、「同条にいう「期間の定めがあることにより」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が期間の定め有無に関連して生じたものであることをいう」とした。

イ 労働条件の相違が不合理と認められるとは

同条の文言からすると、「不合理と認められる」とは、合理的でないものと同義とは解されないとしたうえで、同条が「職務の内容等が異なる場合であっても、その違いを考慮して両者の労働条件が均衡のとれたものであることを求める規定であるところ、両者の労働条件が均衡のとれたものであるか否かの判断に当たっては、労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難い」として、同条にいう「不合理と認められるもの」とは、「有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価することができものであることをいう」とした。

(3) 住宅手当及び皆勤手当について

Y社において正社員のみを支給される住宅手当は、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されると解されるところ、前記1(2)のとおり、正社員については、契約社員と異なり、転居を伴う配転が予定され、住宅に要する費用が多額となり得ることから、当該労働条件の相違は、不合理であると評価することができるとはいえない。

他方、同じく正社員のみを支給される皆勤手当は、Y社が運送業務を円滑に進めるため、実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する必要があり、皆勤を奨励する趣旨で支給されると解されるところ、①前記1(2)のとおり、契約社員と正社員の職務の内容は異ならず、出勤者の確保という必要性にも差異が生ずるものではないこと、②上記の必要性は職務内容及び配置の変更の範囲の相違により異なるものでもないこと、③契約社員において、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情も窺われないことから、皆勤手当に関する相違は不合理と認められるものに当たると解される。

1 本稿で紹介するハマキョウレックス事件は、第一審の判決(大津地裁彦根支部平成27年5月29日判決)手続に違法があるとして、控訴審(大阪高裁平成27年7月31日判決)で差し戻された差戻後の事件をいう。

2 差戻後の第一審では、法20条違反のほか、公序良俗(民法90条)違反の主張もなされているが、本稿では、法20条違反に関する主張についてのみ述べることにする。

3 法20条によれば、同条に違反するか否かは、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情、を考慮して判断するとされる。

長澤運輸事件について



1 事案の概要

(1) 請求内容

セメント、液化ガス、食品等の輸送事業を営む株式会社である乙社との間で、定年退職後に有期労働契約を締結して、嘱託社員として、パラセメントタンク車（以下「パラ車」）の乗務員として勤務する甲らが、乙社と無期労働契約を締結している労働者（以下「正社員」）との間で、法20条に違反する労働条件の相違があると主張して、乙社に対し、以下の各請求をした事案。

- ①労働契約に基づき、無期契約労働者に関する就業規則等が適用される地位にあることの確認（以下「本件確認請求」）
- ②【主位的請求】労働契約に基づき、上記就業規則等により支給されるべき賃金と実際に支給された賃金との差額及びこれに対する遅延損害金の支払（以下「本件差額賃金請求」）
- 【予備的請求】不法行為に基づき、本件差額賃金請求と同額の損害賠償（以下「本件損害賠償請求」）

(2) 乙社における有期・無期契約労働者の労働条件の相違

乙社において、正社員に適用される就業規則と甲らのような嘱託社員に適用される就業規則とでは、賃金について、①賃金の構成（正社員の基本給が在籍給及び年齢給で構成されるのに対し、嘱託社員は基本賃金のみ。）、②能率給・職務給の有無（いずれも正社員にのみ支給。）、③歩合給・調整給の有無（いずれも嘱託社員にのみ支給。）、④精勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当の有無（いずれも正社員にのみ支給。）、⑤賞与・退職金の有無（いずれも正社員にのみ支給。）、の点で相違があり、かかる相違の結果、嘱託社員の賃金（年収）は、定年退職前の79%程度となることが想定される。

(3) 乙社における有期・無期契約労働者の職務の内容等

正社員と嘱託社員との間において、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に違いはなく、また、嘱託社員も正社員と同様、有期労働契約において、乙社の業務の都合により勤務場所及び担当業務を変更することがあるとされていた。

2 第一審・控訴審の判断内容とそのポイント

〈第一審判決…東京地裁〉

平成28年5月13日判決・労判1135号11頁）

下記理由により、本件確認請求及び主位的請求である本件差額賃金請求を認容した。

- ・法20条が、不合理性の考慮要素として、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲を明示していることで、これらを重要な考慮要素と位置づけていることは明らかであること、パート労働法9条においては、①及び②が通常の労働者と同様である限り、その他の事情を考慮することなく、パート労働者への差別的取扱を禁止していることなどに鑑みると、法20条違反の有無を判断するに際しても、①及び②が同一であるにもかかわらず、労働者にとって重要な労働条件である賃金の額について、有期契約労働者と無期契約労働者との間に相違を設けることは、その相違の程度にかかわらず、これを正当と解すべき特段の事情がない限り、不合理との評価を免れない。
- ・乙社では、嘱託社員である甲らと、正社員との間には、前記1(3)のとおり、上記①及び②が同一であると認められるから、本件相違を正当と解すべき特段の事情がない限り、不合理なものとの評価を免れない一方、本件有期労働契約が、定年退職者との間で、高年法に基づく雇用確保措置として締結されたものであるとの事実をもって、前記特段の事情があるとはいえない。
- ・乙社の正社員就業規則では、原則として全従業員に適用されるとされ、嘱託社員についてはその一部を適用しないことがあるというに留まることからすれば、嘱託社員の労働条件のうち賃金の定めに関する部分が法20条に反して無効である場合には、当該無効とされた労働条件に関する部分については、原則どおり、これに対応する正社員就業規則が適用されることになることと解される。

〈控訴審判決…東京高裁〉

平成28年11月2日判決・労判1144号16頁）

下記の理由から、第一審判決を取り消し、甲らの請求をいずれも棄却した。

- ・法20条にいう「期間の定めがあることにより」とは、有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が、期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要すると解するのが相当であるが、それを超えて、同条の適用範囲について、

使用者が専ら期間の定めの有無を理由としてかかる相違を設けた場合に限定して解すべき根拠は乏しい。

- ・法20条は、その考慮要素のうち、その他の事情（脚注の3の③、以下同じ。）として考慮すべきことについて、①、②の例示以外に特段の制限を設けていないから、労働条件の相違が不合理であるか否かについては、上記①、②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきところ。本件の有期労働契約が高年法による雇用確保措置の選択肢としてなされたものであることは「その他の事情」として考慮される。
- ・（賃金構成の各項目について不合理性を判断すべきとの甲らの主張に対し）定年後の継続雇用制度における有期労働契約では、職務内容等とその変更の範囲が同一であっても、定年前に比べて一定程度賃金額が減額されることは一般的であり、社会的にも容認されていると考えられること、乙社が、正社員に支給される能率給に対応するものとして嘱託社員には歩合給を設けていることや、嘱託社員に対して老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期間について調整給を支払う等、正社員との賃金の差額を縮める努力をしたことに照らせば、個別の諸手当の趣旨を考慮しても、不支給や支給額が低いことが不合理であるとは認められない。

〈ポイント〉

法20条の不合理性判断の考慮要素の解釈について、第一審と控訴審とで判断が分かれた。また、本件有期労働契約が高年法による雇用確保措置としてなされたものであることを重視して、不合理性の判断をいわば総額で検討した控訴審判決について、ハマキョウレックス事件の控訴審判決とは異なることから、最高裁の判断が注目された。

3 最高裁判決の要旨

(1) 結論

控訴審判決の判断のうち、本件確認請求及び本件差額賃金請求に係る判断については、控訴審判決と同様の理由により、是認できるとする一方、本件損害賠償請求のうち、精勤手当及び超勤手当に係る相違を不合理ではないとした判断については、以下の理由を示した上で、是認できないとして、当該部分に関する控訴審判決を破棄し、東京高裁に差し戻した。

(2) 法20条の解釈について

ア 同条の「期間の定めがあることにより」及び「不合理と認め

られる」の各意義については、前記ハマキョウレックス事件の最高裁判決と同じ判断を示した。

イ 不合理性の判断における考慮要素のうち、「その他の事情」については、同条がその内容を労働者の職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定しているとは解されないとした上で、有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、不合理性の判断において「その他の事情」として考慮される事情に当たるとした。

ウ 賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものか否かの判断においては、「両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき」としたほか、ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合には、そのような事情も、不合理性の判断において考慮されるとした（後者の判断を踏まえ、嘱託社員に対する能率給・職務給及び賞与の不支給については、不合理なものとは認められないとした。）。

(3) 精勤手当及び超勤手当について

乙社において正社員にのみ支給される精勤手当は、その内容から従業員に対して休日を除き1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されると解されるところ、前記1(3)のとおり、嘱託社員と正社員の職務の内容が同一である以上、皆勤を奨励する必要性に相違はないこと等から、精勤手当に関する相違は不合理と認められるものに当たると解される。

そして、上記超勤手当が正社員にのみ支給されることで、嘱託社員の超勤手当の計算の基礎に精勤手当が含まれないこととなるのは、不合理と認められるものに当たると解される。

終わりに

本稿で紹介した2つの最高裁判決により、法20条の解釈に関して判例の立場が示されたことは意義が大きいといえる。企業としては、これらの判決を参考に、改めて自社における有期・無期契約労働者間の労働条件の相違について、当該相違の趣旨を踏まえ、同条の要件に照らして不合理な相違となっていないかを検討することが必要といえよう。

当財団主催セミナー 実施報告

当財団が提供する研修プログラムの中からご要望の多いセミナーについて、デモセミナーを開催し、企業の人事担当者の皆様に一部ご体験いただいております。このたび、当財団客員講師の大野任美が講師を務め、管理職を対象にした『「仕事×介護」「仕事×治療」両立を支えるマネジメント研修』および『女性部下を持つ管理職向け研修』のデモセミナーを実施しましたので、ご紹介いたします。

2018年 6月12日開催 デモセミナー「仕事×介護」「仕事×治療」両立を支えるマネジメント研修

カリキュラム例

管理職対象

1. ダイバーシティ推進の必要性
2. 「介護」「治療」をしながら働く社員の状況
3. 「介護」「治療」の基礎知識
4. 部下が「介護者になった」、「罹患した」時にも仕事を継続するためには
5. ダイバーシティマネジメントのために
6. まとめ

一般社員対象

1. 「介護」「治療」をしながら働く社員の状況
2. 「介護」「治療」とは
3. 「介護」「治療」との両立について不安に思うこと(意見交換)
4. 離職せずに仕事と両立するために
5. まとめ

こちらもおススメ



家族の介護を担っている社員、あるいは自身が病気を抱えている社員をどうマネジメントしていくかは企業の重要な課題の一つです。この日は「介護」「治療」をしながら働く社員の現状や潜在的な離職リスク、部下が「介護者になった」「罹患した」ときに仕事を継続するための上司の対応などについて、実際の研修ながらグループワークを交えながら講義が行われました。

参加者の声

- 悩み(介護・治療)を打ち明けられない社員に対してのアプローチ法がわかり、勉強になりました。
- 人事のみではなく、管理職の意識改革の重要性がよく理解できました。
- 介護・治療について、相談ができる環境づくりや社内の制度づくりなどが今後必要だと思いました。

2018年 8月22日開催 デモセミナー 女性部下を持つ管理職向け研修

カリキュラム例

女性社員を部下に持つ管理職対象

- ・自分自身が持つ性別役割分担意識に気づく。
- ・女性優遇ではなく、男女ともに「個別育成」がマネジメントに求められていることを理解する。
- ・女性ならではの特徴を踏まえた女性部下育成ポイントを学ぶ。

組合せて行うと効果的!

女性社員対象「キャリアデザイン研修」

- ・キャリア形成に関する、自身の不安と向き合い、それを乗り越えるために取り組むべきことを理解する。
- ・キャリアデザインの考え方、必要なフレームを理解し、ワークを通じ自己理解を深め、キャリアビジョン、目標、行動計画を作成する。



このセミナーでは、女性部下が活躍できていない原因について探っていきながら、財団が実施した調査結果等を元に、管理職に求められる役割や女性育成のポイントなどについて講義が進められました。さらに自身が持つアンコンシャスバイアスへの気づきやコーチングを活かしたマネジメント手法などについても学んでいただきました。

参加者の声

- 社内でも課題であるテーマのデモを受けることができ、良い機会でした。
- 研修の必要性を感じていたので、とても興味深く聞きました。
- 調査結果などの具体的なデータが多く提示されていて、納得感がありました。

東京・大阪にて各種プログラム紹介セミナー好評開催中! 今後の開催予定は当財団ホームページをご覧ください。

<http://www.jiwe.or.jp> ※好評につき、すでに満席の場合はご容赦くださいますようお願いいたします。

貴社のご要望・課題解決に向けたプログラムを経験豊富なスタッフがご提案いたします。

オーダーメイド研修に関するお問い合わせ E-mail: jigyo@jiwe.or.jp

開催レポート 課題を共有しながら解決へ!

ダイバーシティ・女性活躍推進 新任担当者セミナー in 東京

2018年7月26日、東京・連合会館で、さまざまな企業でダイバーシティ推進の旗振り役として活動されている新任担当者に向けたセミナーを実施しました。17社から23名が参加し、成功事例を学んだり、先進事業の推進責任者の話を聞いたりして、課題解決に近づく手法を共有しました。



冒頭に当財団から伊岐典子会長が登場。「経営戦略としての女性活躍推進」と題し、「女性活躍はダイバーシティの『基本のき』。かつては、男女差別はいけないという『正義』の立場に立った女性活躍だったが、いまは数多くの経営メリットがあるという『経済』の論理によって女性活躍の必要性が高まっている」と現状を語りました。

先進企業の事例として、2017年「新・ダイバーシティ経営企業100選」を受賞されたパシフィックコンサルタンツ株式会社経営企画部D&I推進室長兼PCIGグループ経営企画部の飯島玲子氏が「とにかくトップ(社長)をいかに巻き込むか。D&I経営に特効薬はない。あきらめず何回でも繰り返し発信し、動き続けることが重要」と強調されました。

グループディスカッションでは、財団客員講師前之園めぐみのファシリテーションにより、「トップの意識改革」「行動計画・数値目標」「女性社員への働きかけ」「管理職への働きかけ」「働き方改革」といったテーマでそれぞれの課題と取り組みについて話し合い、理解を深めました。

7月27日、大阪・鉄鋼会館で同様のセミナーを開催し、17社22名の参加を得ました。株式会社竹中工務店人事室ダイバーシティ推進グループ長の久保素子氏より事例発表をいただき、活発な意見交換を行いました。



パシフィックコンサルタンツ株式会社 飯島玲子氏

参加者の声

- 女性活躍推進の歴史から現在の状況、D&Iの必要性を再認識できました。
- 今後、当社でダイバーシティを推進していくためにたくさんのヒントをいただきました。
- ワークショップ形式でいろいろな会社の事例、方法が聞けて参考になりました。

編集後記

各地で40度を超えるという酷暑も過ぎ、朝晩は涼しさを感じられる季節になりました。今年も残すところ、あと3カ月です。

当財団では、働く女性の皆さんに向けて「明日のビジネスを担う女性たちの交流会」を開催しています。今年度も福島を皮切りに、大阪、宇都、東京での開催を予定しています。企業で「トップランナー」として活躍されている女性の方々からのお話が聴ける貴重なチャンスです。成功体験だけでなく、立ち塞がった困難や失敗の経験など、等身大の毎日に多くの共感の声をいただいています。ぜひご参加ください。③

ダイバーシティ 21

DIVERSITY 21 vol.034

2018年9月25日発行

編集・発行

公益財団法人 21世紀職業財団

〒113-0033

東京都文京区本郷1-33-13 春日町ビル3階

TEL 03-5844-1660(代) FAX 03-5844-1670

<http://www.jiwe.or.jp>