

2019 年 4 月 10 日発行（毎月 1 回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2019.4 Vol.1904



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



最近の労働問題判例！？
～知っておくべき労働判例～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

労使間のトラブルは、最終的に裁判という形で決着をみることもあります。これまでも、似たような事案の場合は前例が参考とされることも多く、また過去の裁判例から法律が改定、整備されてきたことも事実です。

裁判例からトラブルの回避や対処を考えておくことは大切です。

最近の労働判例…？？ その１

ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の最高裁判決が昨年６月にあって以来、労働判例が変化してきました。まずは会社側にとって耳の痛い、判例を２つご紹介します。

メトロコマース事件（東京高裁判決 2019.2.20）

元契約社員４名が、正社員との労働条件の格差を、労働契約法第２０条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）違反だとして、賃金格差分や慰謝料などを合わせ、４,５６０万円の支払いを求めているもの。

東京高裁は、一審の判決（早出残業手当の割増率のみ不合理と認め、他の請求は棄却、一人４,１０９円の支払いを命じていた）を変更し、退職金は１／４、住宅手当については、労働契約法第２０条施行後についての請求を全額認める判決を出しました（早出残業手当については、一審判決をそのまま維持）。退職金についての各差を不合理と認めたのは初めてのことです。

ただし、退職金が認められたのは４名のうち、１０年前後にわたり勤務していた２名で、功労報償的な性格をもつ部分について不合理とされ、結果正社員の退職金規定から当てはめ算出した１／４の支払い命令となっており、また、基本給、資格手当、賞与については正社員と労働条件が異なる（つまり、不合理ではない）として請求を棄却しています（なお原告１名は労働契約法第２０条施行前に退職したとして、請求を退けており、支払い命令額は全員合計で約２２０万円）。



大阪医科薬科大学事件（大阪高裁 2019.2.16）

元アルバイト職員で時給制で働いていた女性が、賞与や休暇が全く支給・付与されないことなど、正職員との労働条件の格差を、労働契約法第20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）違反だとして、賞与や手当などを合わせ、約1,270万円の支払いを求めているもの。

大阪高裁は、一審の判決（正職員、アルバイト職員それぞれの就業規則があり、異なる労働条件等についても期間の定めの有無に関連して生じたものであるため、不合理はなく、請求は棄却としていた）を変更し、賞与・手当・休暇について全く支給・付与されないのは不合理として、賞与は約6割、夏期特別有給休暇の付与、私傷病で欠勤した場合の休職給などを含む約110万円の支払を命じる判決を出しました。賞与についてアルバイト職員への格差不合理を認めたのは初めてのことです。

ただし、基本給格差については、職務内容などから不合理ではないとして、請求を棄却しています。

それぞれの判決のポイントは、どんな非正規雇用社員についても退職金や賞与を支払うべき、という判決ではないということです。メトロコマース事件の場合は、勤続10年前後と比較的長期間の勤務について、全くの退職金不支給は不合理とされ、大阪医科薬科大学事件では、賞与の支給が個人の年齢や成績、法人の業績に一切連動しておらず、「賞与算定期間に就業していたことそれ自体に対する対価としての性質を有する」と判断され、また長期雇用を前提としていない契約社員へも正職員の約8割の賞与を支給していたことなどが、アルバイト職員への約6割の賞与支給命令となりました。

最近の労働判例…?? その2

次に、会社側が訴えられた事件で、原告（労働者）の請求が認められなかった判例を見てみましょう。

パナソニックアドバンテストテクノロジー(株)事件（大阪高裁 2018.10.12）

社長から叱責され、メンタルヘルス不全になったとして、元社員が労災認定不支給（2011年10月に労災認定をしたが、不支給と決定され、審査請求、再審査請求でも棄却されている）の取り消しを求めているもの。

大阪高裁は、「殺すぞ」「お前殴ったる」など発言しながら机を叩いた社長の言動は、

ひどい嫌がらせ・いじめに該当するものの、精神障害を発症させるなどの精神負荷ではなく、当初の弁明時間を超えて自らの主張を述べ続ける社員の言動や態度が、激昂の一因となったり怒りの助長があったとして、一審の判決同様、労災の認定をしませんでした。

なお、既に和解金 300 万円が支払われていたこと、社員が通院時に医師に「症状が改善した」と伝えていたことなどが考慮されています。

甲社事件（東京地裁 2018.3.28）

社内での録音を禁じる業務命令に違反し、また、居眠りなど著しく仕事の能率が劣るとして普通解雇された元社員が、解雇の無効（地位確認）とともに、賃金、遅延損害金の支払を求めたもの。



東京地裁は、元社員の請求を棄却。無断で職場での録音を行っている状況は、他の社員がそれを嫌がり自由な発言が出来なくなって職場環境が悪化したり、営業上の秘密が漏洩する危険が大きくなったりするため、録音禁止命令は必要性の認められるもの。また、録音禁止命令が繰り返されたにも関わらず従わず、反省の意思を示さず、もともと正当性のない居眠りの頻発や業務スキル不足など適切な労務提供が期待できず、改善も見込めない状況で、普通解雇は有効としました。

なお、この訴訟では、社宅の明け渡し、使用料相当損害金の支払いを求める反訴が会社から元社員に提起され、こちらは明け渡しとともに 1 ヶ月 9,500 円の支払いが命じられています。

労災不支給の判決は、すでに和解金が支払われていることが大きなポイントです。また、この事件についても、社長の言動を無断で録音していたということを、有力な証拠であることを意識しつつ言動を聞いていた点が、元社員が内心有利な立場にあり、激昂を予測し周到な計画性をもっていたと考えられるため精神障害を発症させるほどのトラウマ体験とはいえないとしています。無断録音は、就業規則の規定がある、なしに関わらず「労働契約上の指揮命令権と施設管理権」に基づき、社員に録音を禁止することが認められたことがポイントとなります。

もっとも判例が全てではなく、ケースバイケースで、似た事例でも違う結果となることもあります。労働契約法第 20 条違反とされた判例がぞくぞく出てきていますが、今後は労働契約法第 20 条は削除され、改正パートタイム労働法（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）第 8 条（均等待遇）となり、さらに、同第 9 条が新設（均等待遇）されます。待遇差を合理的に説明出来るようにすることが大切です。

田中社会保険労務士事務所相談室
有給休暇取得義務についての疑問…??

4月から始まる「年5日の年次有給休暇の確実な取得」についての様々な疑問を、厚生労働省が回答していますので、ご紹介します。

Answer

■前年度からの繰越し分の年次有給休暇を取得（消化）した場合、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか？

→ 労働者が実際に取得した年次有給休暇が前年度からの繰越し分の年次有給休暇であるか、当年度の基準日に付与された年次有給休暇であるかについては問わないものであり、上記取扱いも可能です。つまり、4月以降に5日取得（消化）した場合は、どこの有給休暇であったかは問題ではなく、義務違反とはなりません。

■出向者については、出向元、出向先どちらが、年5日間の年次有給休暇を確実に取得させる義務を負いますか？

→ 在籍出向の場合は、労働基準法上の規定はなく、出向元、出向先、出向労働者三者間の取り決めによります（基準日及び出向元で取得した年次有給休暇の日数を出向先の使用者が指定すべき5日から控除するかどうかについても、取り決めによります）。

移籍出向の場合は、出向先との間にも労働契約関係があることから、出向先において10日以上年次有給休暇が付与された日から1年間について5日の時季指定を行う必要があります（なお、この場合、原則として出向先において新たに基準日が特定されることとなり、また、出向元で取得した年次有給休暇の日数を出向先の使用者が指定すべき5日から控除することはできません）。

■使用者が時季指定した日が到来する前に労働者が自ら年次有給休暇を5日取得した場合は、当初使用者が時季指定した日に労働者が年次有給休暇を取得しなくても、法違反とはならないでしょうか？

→ 労働者が自ら5日年次有給休暇を取得しているので、法違反にはあたりません。なお、この場合において、当初使用者が行った時季指定は、使用者と労働者との間に特段の取り決めがない限り、無効とはなりません。

■使用者が時季指定した年次有給休暇について、労働者から取得日の変更の申出があった場合には、どのように対応すればよいでしょうか。また、年次有給休暇管理簿もその都度修正しなくてはならないのでしょうか？

→ 労働者から取得日の変更の希望があった場合には、再度意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った時季とすることが望ましいです。また、取得日の変更があった場合は年次有給休暇管理簿を修正する必要があります。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

2019 年 4 月の人事・総務カレンダー

■健康保険料率、介護保険料率の変更

協会けんぽの健康保険料率、介護保険料率が変更となっています。3 月分（4 月納付分）からの適用となっていますので、4 月の給与計算の際にはご注意ください。（介護保険料率は全国一律で 1.73% → 労使折半で 0.865% ずつ。）なお、東京都、愛知県健康保険料率は据え置きとなっています。※ 健保組合加入の事業所様は各健保組合にお問い合わせ下さい。

■労災保険料率・雇用保険料率の変更について

労災保険料率・雇用保険料率については、前年度と変更はありません。

■4 月 10 日（水）

3 月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

Current Topics

★平成時代の職場の変化?! | アデコ(株)調査

アデコ(株)が発表した「平成時代に関する調査」によると、平成時代の職場環境でもっとも印象に残っていることは「インターネットの普及によって仕事のやり方が変わった」で、「職場が禁煙になった」が続き、勤怠形態の勤務形態の柔軟化、子育てや介護と仕事の両立、有給休暇の取得のしやすさなど、働き方や職場環境は平成 30 年間を通して改善されたと考えていることが判明。一方、退職金制度や会社からの手当や補助、福利厚生については悪化したという考えが多くを占めたとのこと。調査は平成元年に新卒で入社した社会人 1,000 人を対象に行ったもの。

★平成 31 年 3 月大学等卒業予定者の就職内定率が過去最高に | 文科省・厚生労働省

厚生労働省と文部科学省が公表した平成 31 年 3 月大学等卒業予定者の就職内定状況によると、平成 31 年 2 月 1 日現在、大学生の就職内定率は 91.9%（前年同期比 0.7 ポイント上昇）で、同時期での過去最高となったとのこと。その他、短期大学は 91.0%（同 1.1 ポイント上昇）、大学等（大学、短期大学、高等専門学校）全体では 92.2%（同 0.6 ポイント上昇）、大学等に専修学校（専門課程）を含めると 91.7%（同 0.7 ポイント上昇）。



■編集後記

各地で桜も咲き始め、新入社員も入社し、4 月は新しいスタート、リフレッシュの時期となります。一方で、なかなかリフレッシュしないのが「花粉症」です。スギ・ヒノキ科・イネ科・ブタクサ属…一口に花粉症といっても様々な種類があります。代表的なスギ花粉症は、1964 年に初めて報告され、年々増加傾向となっています。花粉症の症状も人によって様々ですが、軽症でも不快であることは変わらず、まして重症となると、外をまとも歩けず、また、うつ病の原因となってしまうことも…。

地域でも差はあるようですが、最も種類も量も多いのが 5 月のようなようです。今年は 10 連休も重なり、いわゆる 5 月病増加が懸念されています。特に新入社員は環境変化が大きいので、研修等でも連休中もなるべく規則正しい生活を送るようアドバイスする必要があるようです。

田中社会保険事務所だより Vol.1904

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2019 年 4 月 10 日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2 階 A 号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp