

優良派遣事業者認定制度 フォローアップセミナー

2021年2月

(一社) 人材サービス産業協議会

第1部

最高裁判決と近時の法改正

安西法律事務所

弁護士 松原 健一 先生

近時の最高裁判決と法改正

弁護士 松原健一

割増賃金の支給として認められなかった事例

国際自動車事件 令和2年3月30日判決

歩合給の計算に当たり売上高等の一定割合に相当する金額から残業手当等に相当する金額を控除する旨の定めがある賃金規則に基づいてされた残業手当等の支払につき、時間外労働等に伴い発生する残業手当等の額がそのまま歩合給の減額につながり、歩合給が0円となることもあるなど判示の事情の下では、これにより労働基準法37条の定める割増賃金が支払われたとはいえない。



賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意があると認められるための要件を判示

本件では、就業規則に定められた退職金の支給基準を変更することに同意する旨の記載のある書面に署名押印がなされていたが、同意があるとは言えないとした

山梨県民信用組合事件 平成28年2月19日判決

就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、**当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点**からも、判断されるべきである。



グループ会社にかかる法令等の遵守に関する相談窓口を設けていた場合、親会社が対応について法律上の義務を負う可能性を示唆したとされる裁判例

イビデン事件 平成30年2月15日判決

Y社（親会社）が、法令等の遵守に関する社員行動基準を定め、自社及び子会社である甲社、乙社等のグループ会社から成る企業集団の業務の適正等を確保するための体制を整備し、その一環として、上記グループ会社の事業場内で就労する者から法令等の遵守に関する相談を受ける相談窓口を設け、上記の者に対し、上記相談窓口に係る制度を周知してその利用を促し、現に上記相談窓口における相談への対応を行っていた場合において、



甲社の従業員が、上記相談窓口に対し、甲社の元契約社員であって退職後は派遣会社を介してY社（親会社）の別の事業場内で勤務していたXのために、Xの元交際相手である乙社の従業員AがXの自宅の近くに来ているようなので事実確認等の対応をしてほしいとの相談の申出をしたときであっても、

次の(1)～(3)など判示の事情の下においては、Y社（親会社）において上記申出の際に求められたXに対する事実確認等の対応をしなかったことをもって、Y社（親会社）のXに対する損害賠償責任を生じさせることとなる信義則上の義務違反があったとはいえない。



(1) 上記体制の仕組みの具体的内容は、Y社（親会社）において上記相談窓口に対する相談の申出をした者の求める対応をすべきとするものであったとはうかがわれない。

(2) 上記申出に係る相談の内容は、Xが退職した後に上記グループ会社の事業場外で行われた行為に関するものであり、Aの職務執行に直接関係するものとはうかがわれない。

(3) 上記申出の当時、Xは、既にAと同じ職場では就労しておらず、上記申出に係るAの行為が行われてから8箇月以上経過していた。

被用者が使用者の事業の執行について第三者に加えた損害を賠償した場合における被用者の使用者に対する求償の可否

福山通運事件 令和2年2月28日判決

被用者が使用者の事業の執行について第三者に損害を加え、その損害を賠償した場合には、被用者は、使用者の事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防又は損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から相当と認められる額について、使用者に対して求償することができる。



同一労働同一賃金（均等均衡待遇）について
令和2年10月に5件の最高裁判決

①大阪医科薬科大学事件

②メトロコマース事件（以上、13日）

③日本郵便（佐賀）事件

④日本郵便（東京）事件

⑤日本郵便（大阪）事件（以上、15日）



同一労働同一賃金（均等均衡待遇）について 令和2年10月に5件の最高裁判決

その前に

平成30年6月1日の2つの最高裁判決

長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件

個々の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に当たるか否かを判断するに当たっては、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である。

労働契約法第20条（改正前）

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利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。

- ①業務の内容
- ②当該業務に伴う責任の程度
- ③当該職務（①＋②）の内容及び配置の変更の範囲
- ④その他の事情

パートタイム・有期雇用労働法

(不合理な待遇の禁止)

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の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「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

- ①業務の内容
- ②当該業務に伴う責任の程度
- ③当該職務の内容（①＋②）及び配置の変更の範囲
- ④その他の事情

①大阪医科薬科大学事件

賞与の有無

私傷病欠勤中の賃金の有無

教室事務員である正職員とアルバイト職員との間には職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったことは否定できない。

さらに、（教室事務員である正職員が、極めて少数にとどまり、他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至っていたことについては、教室事務員の業務の内容や人員配置の見直し等に起因する事情が存在したほか）、職種を変更するための試験による登用制度が設けられていたという事情が存在するものである。

このような職務の内容等に係る事情に加えて、アルバイト職員は、契約期間を1年以内とし、更新される場合があるものの、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいい難いことにも照らせば、教室事務員であるアルバイト職員は、上記のように雇用を維持し確保することを前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するものとはいえない。

また、第1審原告は、勤務開始後2年余りで欠勤扱いとなり、欠勤期間を含む在籍期間も3年余りにとどまり、その勤続期間が相当の長期間に及んでいたとはいいい難く、第1審原告の有期労働契約が当然に更新され契約期間が継続する状況にあったことをうかがわせる事情も見当たらない。

②メトロコマース事件 退職金の有無

第1審被告における退職金の支給要件や支給内容等に照らせば、上記退職金は、上記の職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり、第1審被告は、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえる。



そうすると、第1審被告の正社員に対する退職金が有する複合的な性質やこれを支給する目的を踏まえて、売店業務に従事する正社員と契約社員Bの職務の内容等を考慮すれば、

契約社員Bの有期労働契約が原則として更新するものとされ、定年が65歳と定められるなど、必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず、第1審原告らがいずれも10年前後の勤続期間を有していることをしんしゃくしても、

両者の間に退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。

日本郵便 3つの最高裁		大阪	東京	佐賀
外務業務手当	契約社員には代わりに給与の加算あり	高裁で確定 (不合理を否定)	高裁で確定 (不合理を否定)	高裁で確定 (不合理を否定)
年末年始勤務手当		不合理	不合理	—
早出勤務等手当	金額の相違	高裁で確定 (不合理を否定)	高裁で確定 (不合理を否定)	高裁で確定 (不合理を否定)
祝日給		不合理	高裁で確定 (不合理を否定)	高裁で確定 (不合理を否定)
夏期冬期休暇		不合理	不合理	不合理
夏期年末手当 (賞与)	算定方法の相違	高裁で確定 (不合理を否定)	高裁で確定 (不合理を否定)	高裁で確定 (不合理を否定)
住居手当		高裁で確定 (不合理)	高裁で確定 (不合理)	—
病気休暇	契約社員は無給のみ	不合理 (不受理)	不合理	—
夜間特別勤務手当		—	高裁で確定 (不合理を否定)	—
郵便外務・内務精通手当 (作業能率評価手当)	契約社員は基本給に反映	高裁で確定 (不合理を否定)	高裁で確定 (不合理を否定)	高裁で確定 (不合理を否定)
扶養手当		不合理	—	—
基本賃金・通勤費		—	—	高裁で確定 (不合理を否定)



日本郵便（佐賀）事件

賃金以外の労働条件の相違についても、同様に、個々の労働条件の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である。

郵便の業務を担当する正社員に対して夏期冬期休暇が与えられているのは、年次有給休暇や病気休暇等とは別に、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図るという目的



夏期冬期休暇の取得の可否や取得し得る日数は上記正社員の勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていない

そして、郵便の業務を担当する時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされるなど、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれている

→夏期冬期休暇を与える趣旨は、時給制契約社員にも妥当する

【年末年始勤務手当】 日本郵便（東京）

12月29日から翌年1月3日までの間において実際に勤務したときに支給されるもの

「最繁忙期であり、多くの労働者が休日として過ごしている上記の期間において、同業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有するもの」「正社員が従事した業務の内容やその難度等に関わらず、所定の期間において実際に勤務したこと自体を支給要件とするものであり、その支給金額も、実際に勤務した時期と時間に応じて一律である。」

【病気休暇の有給と無給の相違】 日本郵便（東京）

(1)上記無期契約労働者に対して上記病気休暇が与えられているのは、当該無期契約労働者の生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものである。

(2)上記有期契約労働者は、契約期間が6か月以内とされており、有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、**相応に継続的な勤務**が見込まれている。

【扶養手当】 日本郵便（大阪）

(1) 上記無期契約労働者に対して扶養手当が支給されているのは、当該無期契約労働者の生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものである。

(2) 上記有期契約労働者は、契約期間が6か月以内又は1年以内とされており、有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、**相応に継続的な勤務**が見込まれている。

【病気休暇の有給と無給】 日本郵便（東京）

(1) 上記無期契約労働者に対して上記病気休暇が与えられているのは、当該無期契約労働者の生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものである。

(2) 上記有期契約労働者は、契約期間が6か月以内とされており、有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれている。

【扶養手当】 日本郵便（大阪）

(1) 上記無期契約労働者に対して扶養手当が支給されているのは、当該無期契約労働者の生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものである。

(2) 上記有期契約労働者は、契約期間が6か月以内又は1年以内とされており、有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれている。

同一労働同一賃金の最高裁判決から得られること

- ・個々の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に当たるか否かを判断するに当たっては、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る。賃金以外の労働条件の相違についても、同様に、個々の労働条件の趣旨を個別に考慮する。

同一労働同一賃金の最高裁判決から得られること

- ・したがって、個々の賃金項目や労働条件の趣旨・目的を明確にし、この趣旨・目的との関係で、相違の有無（均等待遇）や相違の内容・程度（均衡待遇）が不合理とならないように制度設計をすることが必要となる。

同一労働同一賃金の最高裁判決から得られること

・ 裁判例は、その事案の事実関係を踏まえた判断であり、どこまで一般化できるかは明確ではない。しかしながら、前提となった事実関係との対比、裁判所が考え方を述べた部分からの推論という手法によって、ある程度の予測は可能である。例えば

①住宅手当において、転居転勤が想定されているか否かで支給・不支給の相違は可

②有期契約のうち、長期雇用を前提とするものか、短期の一時的な雇用を前提とするものかによって、相違が許容されるか否かが異なる賃金項目・労働条件がある（扶養手当など）。逆に、この雇用期間の長短如何にかかわらず相違が不合理と判断される賃金項目・労働条件もある（割増賃金率、夏期休暇）。

同一労働同一賃金の最高裁判決から得られること（まとめ）

・個々の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に当たるか否かを判断するに当たっては、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る。賃金以外の労働条件の相違についても、同様に、個々の労働条件の趣旨を個別に考慮する。

・したがって、個々の賃金項目や労働条件の趣旨・目的を明確にし、この趣旨・目的との関係で、相違の有無（均等待遇）や相違の内容・程度（均衡待遇）が不合理とならないように制度設計をすることが必要となる。

・裁判例は、その事案の事実関係を踏まえた判断であり、どこまで一般化できるかは明確ではない。しかしながら、前提となった事実関係との対比、裁判所が考え方を述べた部分からの推論という手法によって、ある程度の予測は可能である。例えば、

①住宅手当において、転居転勤が想定されているか否かで支給・不支給の相違は可

②有期契約のうち、長期雇用を前提とするものか、短期の一時的な雇用を前提とするものかによって、相違が許容されるか否かが異なる賃金項目・労働条件がある（扶養手当など）。逆に、この雇用期間の長短如何にかかわらず不合理と判断される賃金項目・労働条件もある（割増賃金率、夏期休暇）。



近時の法改正



令和2年4月1日施行

- ① 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（大企業のみ）
【パートタイム・有期雇用労働法】
- ② 派遣労働者の公正な待遇の確保（中小企業も）
【労働者派遣法】
- ③ 賃金請求権の消滅時効【労働基準法】



令和2年4月1日施行

- ④ 受動喫煙防止措置義務【健康増進法】
求人時の受動喫煙対策の明示義務【職業安定法施行規則】

- ⑤ 女性活躍推進行動計画の目標設定項目の改正（常時雇用労働者が301人以上）
【女性活躍推進法】

- ⑥ 社会労働保険に関する一部手続の電子申請の義務化（特定の法人のみ）
【雇用保険法施行規則等】



令和2年6月1日施行

- ① 各種ハラスメント対策【労働施策総合推進法等】
 - パワーハラスメント対策の義務化
 - セクハラ・マタハラ等の防止対策の強化
 - 育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策の強化



事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（パワハラ指針）

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（セクハラ指針）

事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（マタハラ指針）

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針



パワハラ指針で求められる措置

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置



令和2年6月1日施行

- ② 心理的負荷による精神障害の認定基準の改正
- ③ 女性活躍推進に関する情報公表項目の改正（常時雇用労働者が301人以上）
【女性活躍推進法】



令和2年8月1日施行

雇用保険被保険者期間の算定方法の変更
【雇用保険法】

令和2年9月1日施行

- ① 副業・兼業の場合における労働時間管理
【副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法
第38条第1項の解釈等について（通達）】
【副業・兼業の促進に関するガイドライン】
- ② 複数就業者の労災保険給付
【労災保険法】



【例題 1】

甲事業主と「所定労働時間 4 時間」という労働契約を締結している労働者が、新たに乙事業主と、甲事業場における所定労働日と同一の日について、「所定労働時間 4 時間」という労働契約を締結し、甲事業場で 5 時間労働して、その後乙事業場で 4 時間労働した場合。

労働契約上の
労働時間

甲事業場：4時間

乙事業場：4時間

通算8時間

実際の労働
時間

甲事業場：4時間

甲
1時間

乙事業場：4時間

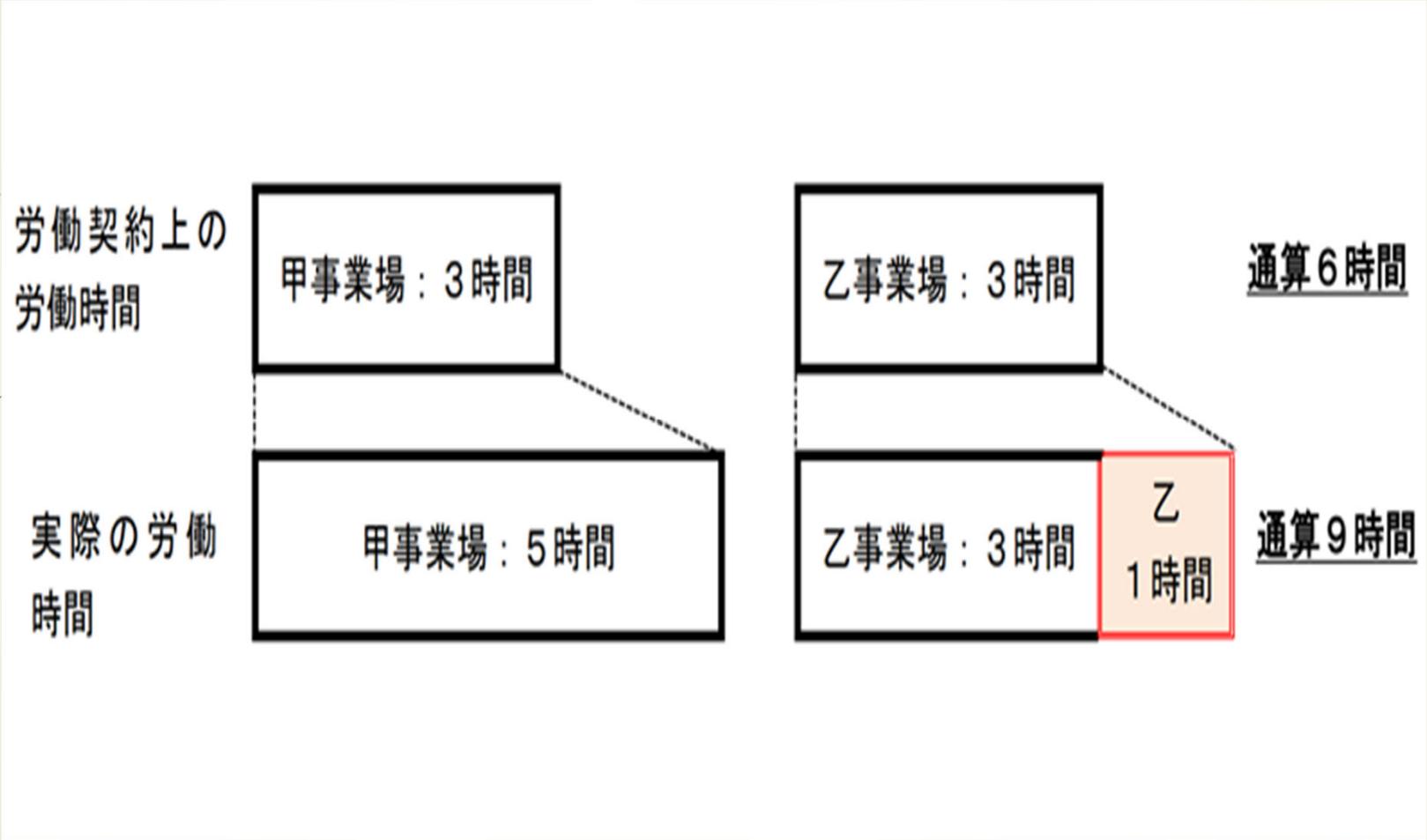
通算9時間





【例題2】

甲事業主と「所定労働時間 3 時間」という労働契約を締結している労働者が、新たに乙事業主と、事業場における所定労働日と同一の日について、「所定労働時間 3 時間」という労働契約を締結し、甲事業場で 5 時間労働して、その後乙事業場で 4 時間労働した場合。





令和2年9月1日施行

② 複数就業者の労災保険給付
【労災保険法】

令和2年10月1日施行

求職者給付の給付制限期間の短縮
【雇用保険法】



令和3年1月1日施行

① 子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得
【育児介護休業法】

② 派遣労働者に対する雇入れ前の説明事項
【労働者派遣法施行規則】

③ 労働者派遣契約の電磁的記録による作成
【厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令】

令和3年3月1日施行

障害者雇用率の引上げ 民間企業 2.2% → 2.3%
対象事業主 従業員45.5人以上 → 43.5人以上

【障害者雇用促進法】

令和3年4月1日施行

- ① 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（中小企業）
【パートタイム・有期雇用労働法】
- ② 70歳までの就業機会確保（努力義務）
【高年齢者雇用安定法】



【努力義務】

- ① 定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

厚生労働省のQAから

1 高年齢者就業確保措置（努力義務への対応として必要な内容）

① まずは67歳までの継続雇用制度を導入するなど、高年齢者就業確保措置を段階的に講ずることは可能でしょうか。

⇒ 段階的に措置を講ずることも可能です。ただし、改正法で努力義務として求めているのは70歳までの就業機会を確保する制度を講じることであるため、70歳までの制度を導入することに努め続けていただくことが必要です。なお、既に67歳までの継続雇用制度を講じている場合についても同様です。



厚生労働省のQAから

改正法が施行される 2021 年 4 月 1 日時点で、70 歳までの就業確保措置が講じられていることが望ましいですが、検討中や労使での協議中、検討開始といった状況も想定されます。労働局では、相談支援等を行っておりますので、ご活用いただきながら、措置の実施に向けた取り組みを進めてください。

令和3年4月1日施行

- ③ 中途採用者比率の公表義務【労働施策総合推進法】
- ④ 労働基準法に基づく届出の押印手続の見直し、36協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設【労働基準法】
- ⑤ マージン率等のインターネットでの情報提供義務
雇用安定措置を講ずるにあたり、派遣労働者の希望する措置内容を聴取し、その聴取結果を派遣元管理台帳に記載
【労働者派遣法】



令和4年1月1日施行

65歳以上の副業者への雇用保険の適用

令和4年10月1日施行

短時間労働者の社会保険適用の拡大

現在、従業員501人以上の事業所にあつては、週所定労働時間20時間以上、所定内賃金月額8.8万円以上等の一定の要件を満たす場合に適用されているが、これを101人以上の事業所まで対象を拡大

令和6年10月1日には51人以上の事業所まで拡大



ご清聴ありがとうございました



優良派遣事業者認定制度 フォローアップセミナー

2021年2月

(一社) 人材サービス産業協議会