



2020年11月号 (No.160)

★☆☆今月のテーマ☆☆★

- ① 同一労働同一賃金の最高裁判決結果
- ② 育児・介護休業法の改正
(令和3年1月1日施行)
- ③ 障害者法定雇用率の引き上げ
(令和3年3月1日施行)

① 同一労働同一賃金の最高裁判決結果

同一労働同一賃金とは国が進める正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理の解消を目指す政策のことです。ですが単に「職務内容が同じであれば賃金も同じでなければならない」ということではなく、同一労働同一賃金は、【1.業務の内容及び責任の程度】【2.職務の内容及び配置変更の範囲】【3.その他の事情】の3要素を考慮し不合理な待遇差が否かを判断することとなります。

■最高裁の判例(同一労働同一賃金の合理性・不合理性の判断基準に注目です)

◎大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件

(正社員には支払われる賞与や退職金などが非正規社員に支払われないのは違法だとして、非正規労働者が起こした訴訟です。)

＜令和2年10月13日判決＞

「ある時点」では業務内容が同じであったとしても、職務の難易度や責任の程度、人材育成を目的とした人事異動の状況が異なっていたため、3要素が相応に異なっていることとなり、賞与や退職金の性質や支給目的を考慮すれば、人事裁量の比率が高く賞与・退職金を支給しないことが「不合理」とは言えない。

◎日本郵便(佐賀・大阪・東京)事件

(正社員と非正規社員の待遇格差をめぐり、日本郵便が契約

社員に扶養手当などを支給しないことの是非が争われた3件の訴訟です。)

＜令和2年10月15日判決＞

多少の業務や配置変更範囲の差があったとしても、正規社員も非正規社員も手当や休暇に関しては、上記3要素で相違の説明がつかないものが多く、手当の支給要件・休暇の付与要件をふまえると、業務の内容との関連性が薄いと判断され「不合理」となりやすい。

しかし、上記3要素で説明ができる手当に関する相違は「不合理」ではないとされている。

■賞与と職能給の関係

賞与の性質・目的に関しては、支給の有無も会社の裁量の余地が広いものです。

今回の大阪医科薬科大学事件に関してみてみると、正社員に支給された賞与の内容に関して、通年で基本給の4.6ヶ月分という基準となっており、算定期間における労務の対価の後払い・一律の功労報償・将来の労働意欲向上といった多様な趣旨を含んでいます。最高裁は、正社員の基本給は、勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性質を有している判断し、有為人材論(正社員を厚遇することで有能な人材の獲得定着を図るという考え方)を正面から認める結果となっています。つまり、今回は基本給＝職能給であるとみなされたことが重要なポイントとなっています。実務的対応としては、正社員＝職能給、非正規社員＝職務給のように、適用される賃金体系の違いを明確化しておくことで、比較の対象とされにくいでしょう。

■実務対応としてどうするか

- ・賃金項目ごとや個々の待遇で差異があるか比較する
- ・性質や目的から、職務の内容が問題となりうる待遇に差がある場合、職務の内容が近い正社員がいるか探す

② 育児・介護休業法の改正

■改正内容

◆1日未満の休暇取得単位が変わりました。

[改正前] 1日単位又は、中抜け無の半日単位

[改正後] 1日単位又は、中抜け無の時間単位

*1時間の整数倍で、労働者の希望時間数で取得

*「中抜け」:就業時間の途中から時間単位休暇を取得し、就業時間の途中に再び職場に戻ることに

◆1日未満の休暇を1日の所定労働時間に関わらず全労働者が取得可能となりました。

◆労使協定締結により除外可能となる労働者について

①勤続6か月未満の労働者

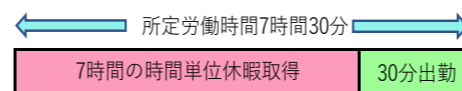
- ②週所定労働日数が2日以下の労働者
- ③時間単位取得が困難な業務に従事する労働者
(時間単位のみ取得不可)

*詳細は下記、厚生労働省HPをご覧ください

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/content/contents/000618703.pdf>

◆時間単位取得する時は、時間単位休暇時間の合計が「1日の所定労働時間数」に相当するごとに「休暇1日分」とし、1日の所定労働時間数の1時間未満の端数時間は時間単位に切り上げます。

例 1日の所定労働時間が7時間30分の場合
時間単位で休暇を取得する場合、「30分」の端数を切り上げて「8時間分」の休暇で「1日分」となる。



休暇1日分(端数を切り上げて8時間) - 実際に休暇取得した時間(7時間)
= 残りの取得可能な時間(1時間)

*詳細は下記、厚生労働省HPをご覧ください

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000582061.pdf>

■留意点

既存の制度の弾力的な利用を認める等の配慮が求められており、既に導入済みの「中抜け有」の休暇を「中抜け無」の休暇とする等は、労働者にとって不利益な労働条件の変更になりますのでご注意ください。

■制度の概要 *子の看護休暇と介護休暇

一年度に「子又は要介護状態の対象家族が1人のみならず、労働者1人に対して5日」「子又は要介護状態の対象家族が2人以上なら、労働者1人に対して10日」の休暇を付与。制度としては無給。

★対象家族(同居や扶養の要件無し):

- ①労働者の「配偶者(事実婚含)・子・父母・孫・祖父母・兄弟姉妹」
- ②配偶者の「父母」

★要介護状態:負傷、疾病、身体上または精神上の障害で、2週間以上の常時介護を要する状態。

③ 障害者法定雇用率の引き上げ

■障害者雇用制度について

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。これは以下の2

点を目的としています。

- (一)雇用・就業は、障害者の自立・社会参加の為に重要な柱
- (二)障害者が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指す

■令和3年3月1日からの変更点・留意点

○法定雇用率が、以下のように変わります。

- ・民間企業:2.2%→2.3%
- ・国、地方公共団体等:2.5%→2.6%
- ・都道府県等の教育委員会:2.4%→2.5%

※令和3年1月1日変更予定でしたが新型コロナウィルスの影響により令和3年3月1日に変更になります。

■従業員43.5人以上45.5人未満の事業主の皆様 の留意点

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員45.5人以上から43.5人以上に変わります。また、以下の義務があります。

- ・毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければならない。
- ・障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければならない。

*詳細は下記、厚生労働省HPをご覧ください

<https://www.mhlw.go.jp/content/000690558.pdf>



☆大阪オフィスが移転しました! ☆

令和2年10月26日にSATO社会保険労務士法人大阪オフィスは移転致しました。新しいオフィスの受付は、いただいたお花の優しい香りに包まれています。平成17年8月に11坪のオフィスからスタートした大阪オフィスは、今年で15周年となりました。これを機にさらに業務の充実を図り、皆様のご期待に添えますよう、一層の努力を重ねてまいります。今後とも倍旧のご支援、ご愛顧を賜りますよう、宜しくお願い申し上げます。

【発行元】SATO社会保険労務士法人大阪オフィス

〒532-0011

大阪府大阪市淀川区西中島3丁目5-2

新居第10ビル3F

(令和2年10月26日に移転致しました)

TEL:(06)6838-7188