

労務管理セミナーを開催しました

11月8日、令和元年度労務管理セミナーを当協会の主催により、J：COMホルトホール大分で開催しました。

「労働基準監督機関が見る「働き方改革関連法」～施行から半年が経過した今点検すべきこと」と題して、大分労働局労働基準部の小嶋監督課長が、働き方改革関連法が施行されて半年が経ち、どういう問題が起こっているのか、今後どういうことに注意が必要なのかといった観点から、残業時間の上限規制、年休5日の取得義務化を中心に講演されました。

この中で、

- ・ 上限規制に関連して36協定の様式が変わるが、特別条項を利用しない場合、時間外労働の具体的な内容が記載されているか、労働者代表が適正に選出されているかどうか、さらに、特別条項を使う場合、臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合の内容が予見できないような内容であるかどうか
- ・ 健康管理の観点から、労働時間の状況把握が全ての労働者を対象に義務付けられたが、客観的な方法で把握に取り組んでいるか
- ・ 年休5日の確実な取得がなされるよう、どのように管理・取得促進策を講じているか
- ・ 年間休日を労働日に変更し、その労働日について、使用者が年休として時季指定しているような不適切な運用を行っていないか

といった事項等について、監督署が重点的にチェックし、必要な指導を行っていくとの説明もありました。

最後に、親企業等による長時間労働の削減等の取組が下請等中小事業者に急な仕様変更などのしわ寄せをもたらさないよう取組を強化している。労働関係で政府の最重要施策の一つであり、下半期以降、監督署はこの点の確認を徹底する。全国的に報道される機会も増えてくるのではないが、下請と親企業とが協力し合う良い関係でやっていただきたい。労働局はやさしい役所であり、しわ寄せに関する情報があればぜひ相談してほしいと講演を締めくくられました。



続いて、なかのきみよし法律事務所の中野公義弁護士が「いまさら聞けない「働き方改革関連法」～裁判例等の実務的な視点での理解～」と題して、冒頭、話の内容には私見も含まれているのでその点留意して欲しいと前置きされた上で、時間外労働規制及び健康管理規制、労働時間管理、同一労働・同一賃金の3テーマについて講演されました。

時間外労働規制及び健康管理規制については、残業時間を減らすことが大事だが、何よりも忘れてならないのが、過労死を出さないことであり、そのためには、健康管理が重要になってくる。労働衛生を重点的にやらなければならない。これが法改正の中核になると考えている。虚偽の報告をしないこと、労災隠しをしないこと、死亡災害を

出さないことの3つを守ってくださいと私は言っている。これらは是正の仕様がな、処罰しかない。これ以外は改善すればいい、やり直しがきく。人は亡くなっていないが時間外は違反のようなグレーゾーンの場合、悪質なところは処罰されるかもしれないが、医師による面接指導など、健康管理をちゃんとしておれば考慮されるのではないかと考えている。この点は、役所との関係だけでなく、民事の面でも重要になってくると説明されました。

労働時間管理については、タイムカードにより労働時間は認定されるべきでそれに基づき残業代を支払うべきと主張した労働者と時間外命令書により労働時間を管理し、これにより残業代を支払っていたと主張した使用者側が争い、事業主が勝訴した残業代請求事件の裁判例を紹介されながら、労働時間管理のポイントは、①労働時間と業務内容をセットで管理する（業務の内容、雇用形態にもよるが、タイムカードのみはよくない）、②労働時間等の記録はリアルタイムで作成する、③労使双方が関与してその内容を確認することだと説明されました。

同一労働・同一賃金については、裁判所の判断がまだ固まっておらず、何をどうすれば十分だと言える状況にないので、考え方だけを説明すると前置きされ、同一労働・同一賃金と言っているが、これはミスリード、みんな一緒にしなさいと聞こえるがそうではない、違いがあればそれ相応の違いがあってもいいですよという規定である。不合理な相違・差別の禁止について、手当が付くか付かないかを例に挙げながら、店長とパート従業員のよう職務内容（業務内容と責任の程度）に違いがあるもの、同じ店長でも広域異動がある者とそうでない者に対するものは、その広域異動の有無によって生じる負担を軽減させるなどの趣旨で支給される場合には合理性がある。雇用期間の定めがあるかないかで差を設けてはならない。定年退職前か後かをその他の事情として、それだけを理由に手当に差をつけていいという考え方をとることは難しい。長澤運輸事件では、最高裁は、定年退職者だからいいということではなく、労使交渉、年収の一定額確保などの事情を考慮の上認めている。通勤手当については、基本的には差を設けてはならないと判断が固まりつつある（ガイドラインにも書かれている）が、どうしてその手当がか付いているのか、職務の内容、責任の程度、それらの変更の範囲を相関的に見て、それが合理的であるかどうか考えられるようになって欲しい（通勤手当も場合によっては差をつけることが不合理とならない場合があるはず。）と説明されました。

最後に、格差是正の一つの考え方として日本郵政の住居手当の廃止のニュースを紹介され、講演を締めくくられました。