経済情報コンダクター

2019 9月号
（毎月1回25日発行）

月刊 東海財界

TOKAI ZAIKAI

Monthly Report

名古屋大学医学部附属病院長 小寺 泰弘

安全で質の高い
ゲノム医療体制作りも

なでしこ力 前田 笑里

世の中に笑顔を広げるため
やれることは全て取り組んで

お花畑のような多士済々の社員育み
テレビとネットの共存図る

東海テレビ放送
小島 浩資社長

落合監督誕生でドラファンに
更なるファンサービス改善を

修復前のがれき整備が続く
ノートル大聖堂は今

愛知県立旭丘高校
創立150年に向けて

日韓騒動は冷戦構造の再構築を
目論む軍産勢力の思惑か

あいちトリエンナーレ

「表現の不自由展」、泥沼の経緯

片岡信恒弁護士の法律相談事務所

片岡　信恒（かたおか　のぶつね）昭和５５年片岡法律事務所を設立。３０年以上に渡り、取引紛争・契約書作成・労働紛争・医療関係など、法人、及び相続・交通事故・遺言・離婚などの法律問題全般を取り扱っている。
＜片岡法律事務所＞名古屋市中区丸の内２丁目１９番２５号ＭＳ桜通７、８階　☎０５２－２３１－１７０６

【質問】私は機械製造会社の総務部長をしており、労務全般を担当しています。当社にはパートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者がいますが、正社員より低いと思われる待遇をしています。働き方改革関連法が話題ですが、どのような対策が必要ですか。

【回答】２０２０年４月１日に同一労働同一賃金が実施されますが、同一企業等で働く正規雇用労働者と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間における、不合理な待遇差別の解消を目指すこととされています。

厚労省の説明によると、我が国は「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面し、就業機会の拡大や意欲・能力を発揮できる環境を作ることが重要課題になっており、そのためには働き方改革が必要である、と言っています。

その実現のために、働き方改革関連法が制定されましたが、その中でも、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正は重要です。この改正の目的は、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保にあります。改正のポイントは次の通りです。

①不合理な待遇差を解消するための規定を整備

短時間・有期雇用労働者に関する、同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、その待遇の性質・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。

また、有期雇用労働者について、正規雇用労働者と、職務内容、職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の、均等待遇の確保を義務化しました。派遣労働者について、派遣先の労働者との均等・均衡待遇、一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と、同等以上の賃金であること）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した。

②労働者に対する待遇に関する説明義務を強化

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との間で、待遇に差があった場合、その内容・理由につき説明しなければなりません。

③行政による、履行確保措置や、裁判外紛争解決手続の整備

この点に関連して、平成３０年の最高判例（ハマキョウレックス事件）を紹介します。

正社員（トラック運転手）には支給されている手当が、有期雇用社員に対しては支給されていないことが不合理で、労働契約法２０条に違反するとして、会社を相手に争った事件です。最高裁は、個々の手当ごとに、支払う趣旨を個別に整理し、通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当については、支給・不支給の差異を設けることは不合理とし、住宅手当については不合理ではないと判断しました。会社としてもきめ細かい対応が必要となります。