



# けいそう 勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」  
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって  
いつでも頼れる存在に」

稲荷町電停方面から当事務所所在ビル  
JR広島駅から徒歩8分／稲荷町電停 徒歩2分

お問い合わせ、ご予約  
082-569-7525

おはようございます。勁草法律事務所です。

ここ最近は暖かい日が続いていますね。上柳橋（広島駅南口側）の角に生えている早咲きの桜（多分河津桜）も咲いてきていて、春間近という感じです。花粉（スギ）も本格的に飛ぶようになっておりますので、特に花粉症の皆様お気をつけてお過ごしください。



今回は、パート従業員にボーナスや退職金を支給しないのが違法かどうかに関する記事、女性活躍推進法・パワハラに関する規定の改正案に関する記事の2つが弁護士が作成しましたオリジナルのものです。法律以外の記事は今回は助成金に関するものになります。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いのもと、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸甚です。

また、先日ご案内させて頂きましたが、4月22日（月）には弊事務所主催の第14回「勁い（つよい）草となるための」勉強会を行います。今回のテーマは「情報管理にあたって注意すべき事柄とは？～採用・テレワーク・健康情報に関わることを中心～」です。こちらは現在参加受付中ですので、振るってのご参加お待ちしております。

なお、このメールマガジンはこれまで名刺交換させていただいた方等、ご縁を頂いた方へ配信しております。

---

## パート従業員にボーナスや退職金を支給しないのは違法？～同一労働同一賃金指針と最近の裁判例

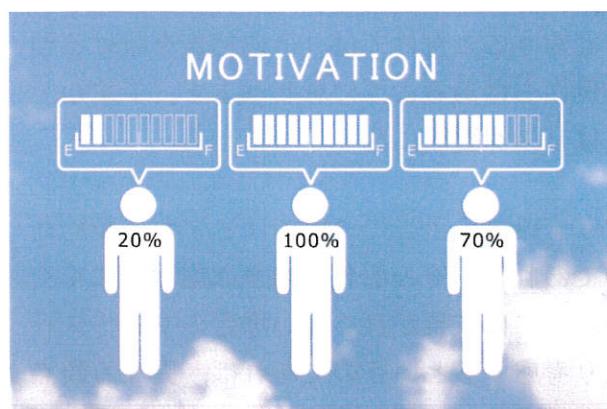
---

19.02.25 | オリジナルメルマガ



最近ニュース報道で、契約期間の定めた従業員の方にボーナスを支払わないのは違法と判断された・退職金の支給をしないのは違法と判断されたとのニュースが出ています。一方で「働き方改革」の一環として、「同一労働同一賃金」の導入が決まっています。年次有給休暇の制度変更と異なり、中小企業では再来年からになります。

他方、多様な勤務形態を定めるうえでの制度設計と運用に関わる面倒なところではあります。今回は上記に関する指針や裁判例をご紹介しながら、今後の方向性について触れていきます。



### ○同一労働同一賃金指針とは？

本来は同じ仕事なら同じ給与あるいは待遇ということで、元々は性差別禁止を目指したもの。ただし、我が国での導入は、あくまでもパートアルバイト・契約社員の方と契約期間限定の方（主に正社員）との間の給与その他の待遇面で不合理な差を設けない（これ

は派遣労働の場合における派遣先の契約期間の限定のない方と派遣従業員との間についても当てはまります) という点がメインとなっています。

今回触れる指針は昨年法律改正がされたことや後で触れます裁判例の動向を踏まえて、「不合理な待遇の差」を考えるうえでの方向性を示すものと言えるでしょう。とはいっても、給料などの仕組みを考えるうえで様々な事情を考慮していくことや比較が単純でない点もありますので、あくまでもこの指針は比較がやりやすい状況での考え方を示したものとらえていくことになるでしょう。

むしろ重要なのは、法律の改正によって、待遇の格差を契約社員やパートの方といわゆる正社員で設ける場合には、その根拠となる事柄の説明を会社側でしないといけなくなる規制変更がなされています。ここで説明をきちんとできるような理屈の準備は後のトラブルを防ぐために非常に重要ですし、説明できないようだと不合理な待遇格差と評価されるリスクが出て来かねません。さらに入手不足の現状では採用にも苦労する可能性もあるでしょう。

ここでは細かい点に触れている余裕がありませんので、詳しくは再度当事務所でも勉強会で触れる予定ですのでその際に触れる予定です。

まず、あくまでも問題となるのは個別の待遇や給料について、その待遇や給料部分を設けた理由に照らして、正社員と契約社員やパート社員との間の待遇差を説明できるものかが大きなポイントとなってきます。その際に、仕事内容や責任の範囲、転勤その他人の活用の仕組み・その他の事情など広く考慮していくことになります。給料は基本給部分や危険手当・精勤手当など様々名目が分かれる場合もありますが、個別の手当てを設けた事情がポイントとなります。他の手当との兼ね合いから設けたということもあるでしょうから、その場合には、その兼ね合いの部分の説明が重要となってきます。一つ注意点としては、責任を伴う正社員には特に人を集めるために手厚く待遇をすることだけでは、待遇格差を設ける理由としてあまり考慮しない傾向がこれまでの裁判例からはあるように思われます。ですから、この理由だけでしか差が説明できない場合にはリスク要因になりかねません。

少し具体的に触れると、ある仕事の経験により支給する手当についてはさすがに契約社員でも契約更新によって同様の経験をしているのであれば、その部分の格差は説明しにくくなります。これに対して、成果給でかつ正社員の場合には成果が良くない場合のマイナス評価と給料への反映があるために、プラスの場合より考慮するというのであれば、異なる観点からの差を設ける理由が出て来ますから、不合理な待遇差とは言いにくくなります。福利厚生や研修もここでいう待遇に含まれますので、同様な仕事をしておりそこで必要な研修を受けることや費用負担について格差を設ける合理的な理由はありませんが、転勤や行う仕事に差があることで受ける研修に違いが出ることや費用負担に差が出ることには問題がなくなっています。

また、いわゆる定年後再雇用の場合には、行う仕事や異動範囲は定年前と同じですが定年退職金を受け取っていることなどは待遇を考えるうえでの格差を許容する材料となりえます。もっとも、問題となった裁判例でも大きな給与減少や下げ幅を抑える企業努力・各社の状況や従業員側ときちんと話をしてきたのかを考慮していますし、今回触れています指針でもこうした事情は同様に考慮されます。

そもそもの話で言えば、大企業だけでなく中小企業でも仕事ごとの手当など単純な趣旨に基づく手当は少ないので、単純な趣旨であるために比較が簡単にできるこの指針がそのまま当てはまるわけではない点には注意が必要です。

特に、給料の後払いや功労への評価など様々な要素が入り込むボーナスの支給の有無や格差・退職金についての話はある場合に支給しないことが不合理であると評価されても別の場合にはそう簡単にはあてはまりません。これは、ボーナスや退職金には様々な要素が含まれていて、正社員と契約社員やパート社員との間で単純な比較がしにくいうえに、あるケースでの考慮要素と別のケースでの考慮要素が異なることがあります。

#### ○最近の裁判例で問題となった話とは？

つい最近、大学でのアルバイトフルタイムの従業員が年収が正規雇用の社員よりも低いことを理由に損害賠償請求をしたケースについて、大阪高等裁判所が第一審の判断を覆したという報道がありました。詳細は確認できていない点がありますが、賞与についても支払いをしないことが違法であるとの判断をしたことです。ただし、一律支給を正規雇用の方にはしていたという話のようですので、これでは単に一定の日まで勤務していたことの対価という性格が強くなっていますので、全く支給をしないことに合理性は見つけにくくなりかねません。もちろん、仕事内容などに違いがあるために差を設けることまでは当然には不合理とは言えない可能性があると考えられます。

ちなみに、これまで契約社員の方と雇用期間の定めのない方（いわゆる正社員を指すものと思われます）との間でボーナスの支給方法に違いがあるのは不合理だと争われたケース（大手運送業者）では評価方法の違いを設ける点に不合理さではなく、従業員側とも話し合ったうえでのことである点などを考慮して不合理とは言えないと評価されたものもあります。要はボーナスの性格や評価方法や支払い金額が異なる点を説明できる要素があるかどうかが大きな点で、今回の裁判例があったから直ちに支給義務があるとも言いにくいでしょう。ただし、人手不足解消のために支払うということも考えられますが、その際にはどのような性格を持つのかは考えておいた方がいいように思われます。

次に、退職金についても高等裁判所レベルの判断で、一審も注目されたケースです。地下鉄の運営会社の子会社について様々な給与の格差が不合理と主張されたもので、高等裁判所では退職金を有期雇用の方に一切支払わないことを不合理としています。

このケースも高等裁判所の判断はごく最近出たのですが、報道記事を前提にしますと、退職金の中に長年の勤務に対する功労を報いる点があると評価したうえで、特に10年勤務した方を含めて支払いを一切しないことをもって不合理と判断をするようです。詳細は近いうちに記載した記事を流す予定ですが、ここからは退職金の多くに功労に報いる点があるでしょうから、契約期間の定めがあるとしても無期転換をすることなく長く働いた方（ここがどの程度なのかという問題はあります）に全く支払わない退職金制度であれば問題が出て来かねないとはいえるでしょう。

これらの裁判例の詳しい話はいずれ触れますが、少なくとも退職金やボーナスは契約期間の定めがない方のみ支払わないとしても問題はないとは簡単に言えないことは頭に置いておいてもいいように思われます。

#### ○正社員同士の格差は？

いわゆる正社員同士の待遇格差は今回の一連の法律改正では触れていません。そのため、格差があったとしても当然には違法とは言えませんし、人事評価による場合は根拠のないものや不当な考慮がない限りは違法とは言いにくいでしょう。

とはいえ、これまでの待遇を下げる形でこうした格差を設ける場合は、就業規則を変更する場合には有効とは言えないのではないかという問題が出て来ます。個別の合意書についても真意から同意をしたのかどうかが問題になりかねません。

人の確保その他の事柄をよく考えていく必要があると思われます。

---

## 女性活躍推進法・パワハラに関する規定の改正案について

---

19.02.25 | オリジナルメルマガ



先日2月14日に、女性活躍推進法の改正と、パワハラに関する法制化などを内容とする法律案の諮問と答申がありました。早ければこの通常国会に提出される見通しです。今回はその内容について取り上げます。



### ○パワハラの法制化の内容は？

職場でのパワーハラスメント、すなわちパワハラについては、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」という定義が平成24年の「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」でされています。そして、パワハラ概念の要素として、①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること・②業務の適正な範囲を超えて行われること・③身体的苦痛うう・精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害することという3つを挙げています。また、行為態様としては、身体的・精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過酷な要求、個の侵害（集団で一人

を監視し孤立化させるなど) の 6 つの態様が挙げられています。

これらの行為が法的に違法とみられる場合には、加害者側が不法行為責任に・会社や管理者が職場環境配慮義務違反を問われるという形で、これまで裁判でも争われてきました。

ただ、こういったパワハラの定義、概念、行為対等はいずれも提言に記載されていたものの、法制化されないまま推移してきました。今回はこのうち、パワハラについて、事業主が講すべき措置、国、事業主、労働者の勤めるべき事項、紛争の解決に関する特例や、事業主が講すべき措置に違反し勧告をされたにも関わらず従わない場合は公表できるとする規定などを新たに設けることになりました。「労働政策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」という過ごし長い名前の法律に規定されることになっています。

事業主が講すべき措置としては、

- ・労働者からの相談に応じて適切に対応するために必要な体制の整備その他必要な措置
- ・労働者が相談を行ったこと、事業主による相談への対応に協力した場合、事実を述べたことで解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないことを

挙げています。

また、国については、パワハラに関する広報活動、啓発活動、などを講ずるよう努めなければならないこと、事業主については、パワハラに関して従業員の関心と理解を深めるとともに、研修の実施などを行い、従業員への言動に注意を払うよう努めなければならないこと、従業員も他の従業員への言動に必要な注意を払うように努めなければならない、などと定めています。

紛争の解決に関しては、都道府県労働局による援助、紛争調整委員会による調停の定めを新たに行っています。

少し前になりますが、平成 29 年度の労働問題の相談では、職場でのいじめや嫌がらせが 6 年連続で相談件数の 1 位になっているなどという実態もあるとされていることから、国としても職場環境の悪化等を防ぐ必要があるとみて、上記のようなパワハラに関する法制化を目指すことになったものと考えられます。

今後、事業主である企業としては、パワハラを防止するためのルールの明確化、社内研修などを通じて周知させること、もしそういった被害等があれば改善をしなければならなくなる義務が出てくるので、そういう体制が取れるように準備をする必要が出て来ます。なお、中小企業については、交付の日から起算して 3 年を超えない期間で努力義務と定められ、猶予期間が設けられています。

#### ○女性活躍推進法の改正点は?

女性活躍推進法は、文字通り女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に支援するための法律です。これまで従業員 301 人以上を雇用する会社について、「採用者に占める女性の比率」、「勤続年数の男女差」、「労働時間の状況」などについて、女性の活躍状況の

把握、課題分析と、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定が求められていました。一般事業主行動計画を届け出た企業のうち、女性活躍推進に関する取組がすぐれた企業には、厚生労働大臣から認定「えるぼし」認定がされていました。今回の改正ではそれより高度な認定である「プラチナえるぼし」認定制度が創設されることになっています。この制度の認定事業者は、毎年取組状況について報告しなければなりませんが、行動計画の策定は免除されることになっています。なお、行動計画策定と情報公表の義務付けの対象に、今回から従業員が100人を超える中小企業が追加されています。

なお、この「えるぼし」認定を受けた場合には、認定マークを商品や広告、求人票などに使用して、女性の活躍推進を行っている企業とPR出来ることのほかに、日本政策金融公庫で低金利の融資が受けられるなどのメリットがあります。

女性の活躍状況の把握、課題分析や行動計画の策定など、企業側にとって負担になる部分がありますが、その分人手不足の中でも女性活躍に積極的な企業であることがアピールできること、特に女性の人材獲得にはプラスに働く可能性があります。今後一部の中小企業にも適用が拡大されることから、これを機に一度自社について見直してみるのも一つではないかと思います。

---

## 労働者増員で受けられる新たな助成金制度とは？

---

19.02.08 |



いよいよ今年4月より『働き方改革関連法』が

順次施行されます。

しかし現実にはその対応が間に合わない、負担が大きいという中小企業も多いでしょう。

そこで厚生労働省は、働き方改革関連法の施行に伴い、労働者を増員する中小企業を対象とする助成金制度を新設する方針を明らかにしました。

詳細は2019年度予算成立後に決定されるため、まだ確定はしていませんが、今回は発表された概要をお伝えいたします。

---

### 新たな助成金制度導入の背景



2019年4月から順次施行される『働き方改革関連法』。

これにより時間外労働の上限は原則月45時間、年360時間となり、特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）が限度となります。

大企業には2019年4月、中小企業には2020年4月から適用され、さらに中小企業には月60時間を超える時間外労働に対して50%以上の割増賃金を支払うという措置も2023年4月より適用されます。

また2019年4月から、企業は10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇のうち5日については毎年時季を指定して必ず取得させなければならなくなりまし

た。

こうした働き方改革に着手する中小企業は、労働時間削減などに伴って、新たな人員確保が必要になる可能性が高いものの、実際の労働市場においては人手不足感が強く、人員に余裕がないというのが現実です。

今回新設予定の助成金は、働き方改革のために人材確保をする必要のある企業の、こうした事情を勘案して設けられる方針となったと考えられます。

### **最大750万円が受給可能に**

新設予定の助成金制度の概要は以下のとおりです。

#### **【対象となる事業主】**

既設の『時間外労働等改善助成金』において以下の支給を受けた中小企業事業主。

- (1) 時間外労働上限設定コース
- (2) 勤務間インターバル導入コース
- (3) 職場意識改善コース

新たな助成金が正式決定される前に、既存の『時間外労働等改善助成金』の内容を十分に理解し、これら助成金制度に前もって取り組んでおく必要があるということになります。

#### **【要件】**

上記助成金の活用と合わせて、以下2点を満たすこと。

- (1) 雇用改善に向けた計画書を作成し、人員配置の変更、時間外労働の削減など労働者の負担軽減に取り組む。
- (2) 新たに労働者を雇い入れて定着（雇用継続1年）させる。

#### **【支給額】**

人員増員の上限は10人までとし、以下のように支給額が定められています。また、生産要件を満たした場合は、支給の上乗せがされます。

- ・一般労働者

新規雇用労働者1人当たり60万円（生産要件を満たした場合は+15万円）

- ・短時間労働者

新規雇用労働者1人当たり40万円（生産要件を満たした場合は+10万円）

今回ご紹介したのは新設予定の助成金制度で、まだ正式に決定はしていません。

しかし、『働き方改革関連法』施行に向けた環境整備ということで、厚生労働省も力を入れ

ており、2019年度の予算概算要求でも昨年より大幅に予算額を上げています。  
同助成金が新設された際には、ぜひ導入を検討されてみてはいかがでしょうか。