

Legal Networks

07

労働ニュース ～ 定年再雇用後の賃下げ容認 最高裁が労働契約法20条で初判断～

最高裁は、「期間雇用であることを理由とする差別」（労働契約法20条）に関して、2つの注目すべき判決を下しました。

「個々の賃金項目の相違の不合理性を判断する際、その趣旨を個別にみる必要がある」という枠組みが示されています。

長澤運輸事件は、**運転者が定年後再雇用により有期の嘱託社員となり、年収が20～24%低下したのを不服として提訴した**ものです。

1審は労働者側勝訴、2審は会社側勝訴でしたが、**最高裁は再雇用による賃金ダウンを容認（精勤手当等除く）する立場**を採りました。

有期・無期間の労働条件の相違の不合理性を判断するポイントは、「職務の内容」「人材活用の仕組み」に限定されず、**定年後再雇用は「その他の事情」として考慮すべき**としています。

ハマキョウレックス事件は、**有期・無期雇用者の手当の差異が論点**ですが、最高裁は2審が認めた手当に加え、皆勤手当の不支給も不合理と認めました。



7月の労務管理スケジュール

労務	7/1～7/31 6月分の社会保険料の納付
労務	6/1～7/10 労働保険の年度更新 申告・納付
労務	7/1～7/10 社会保険算定基礎届の提出
労務	賞与支給日から5日以内 賞与支払届
税務	7/1～7/10 6月分の源泉徴収税額・特別徴収住民税額の納付

お手続きを受託しているお客様には、順次、労働保険料納付書を作成しお送りしております。

勤務間インターバルで目標数値 ～ 過労死防止大綱改正案～

厚生労働省は、**過労死等防止対策大綱の改正案**を明らかにしました。

現行大綱が閣議決定された2015年7月以降、専門家・当事者家族・労使等で構成する協議会での議論が進む一方で、**過労死事例が後を絶たないことから新たな大綱を策定**としています。

過労死防止対策の数値目標として、企業での導入割合が1.4%にとどまっている勤務間インターバル制度に関する内容（2020年までに導入率10%等を想定）を新設します。

仕事上の悩み・ストレスについて相談先がある労働者割合や、ストレスチェックの集団分析結果を活用する事業場割合に関する目標値も加える方針です。

仕事の悩みに関する相談先がある労働者の割合を2022年までに90%以上とする。

労働者のストレス状態を調べる「ストレスチェック」の結果を職場環境の改善に活用した事業所の割合を60%以上にする。

2017年までに80%以上としていたメンタルヘルス対策に取り組む事業所の割合は、2016年時点で56.6%と目標を下回っており、期間を2022年までに延長することを盛り込みました。

大綱の見直しを議論する協議会の委員で、「全国過労死を考える家族の会」（東京・千代田）の寺西笑子代表は「過労死を防ぐには企業側へのペナルティーだけでなく、**予防の観点**が重要。働き手の健康を確保する意識を雇用側が高めてほしい。」と訴えています。



Legal Networks
CORPORATION

社会保険労務士事務所 リーガルネットワークス

〒160-0022
東京都新宿区新宿1-36-12サンカテリーナビル6F

<http://www.kintaikanrikenkyujo.jp>

TEL:03-6403-0861