

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 「同一労働同一賃金」に関する 報告書の内容は？

### ◆関連法案を秋の臨時国会に提出へ

厚生労働省の労働政策審議会は6月9日、「同一賃金同一労働」に関する法整備について検討してきた結論を報告書にまとめました。

これを受けて政府は関連法案をまとめ、秋の臨時国会に提出する予定です。

以下では報告書の骨子を紹介します。

### ◆短時間労働者・有期契約労働者の

#### 待遇差の「考慮要素」を明確化

待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、その性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき点を明確化し、「待遇の性質・目的」は実態を踏まえて判断されるものと考えられることに留意が必要としました。

また、「考慮要素」として内容を明記すべき事項として、新たに「職務の成果」「能力」「経験」を明記します。

なお、現行法においては短時間労働者についてのみ規定されている「均等待遇規定」を、フルタイムの有期契約労働者についても対象とすべきとしています。

### ◆派遣労働者の待遇決定の方法は選択制に

派遣労働者の待遇を決める方法として、(1) 派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善、(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善のいずれかの選択制とします。

具体的には、(1) については、派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けたうえで、派遣元事業主がこの規定に基づく義務を履行できるよう、派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務を課すとともに、派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととします。



また、(2) については、派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこととしています。

そして、(1) (2) のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当だとしています。

### ◆労働者に対する待遇に関する説明の義務化等も

さらに、短時間労働者・有期契約労働者、派遣労働者のいずれに対しても、労働条件や待遇についての説明義務を厳格化するとともに、労働者が事業主に対し説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することが適当としています。

この他、行政による裁判外紛争解決手続の整備等や有期契約労働者の就業規則作成・変更時の意見聴取（努力義務）などが盛り込まれました。

改正育児法が10月より施行、  
育児休業期間が延長されます！

### ◆10月1日施行！

今年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されま

すが、今回の改正により、保育園などに入れない場合の育児休業期間が最長2歳まで延長可能となりました。

#### ◆「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に

現在の育児休業期間は、原則、子が1歳になるまでですが、保育園に入れないなどの場合は1歳6カ月まで延長することができます。

それが今回の改正により、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が1歳6カ月に達した後に休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、従業員から申し出ることにより、最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12月で1歳6カ月までの育休が終わってしまうのに保育園に入れないという場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、保育園へ入ることができない場合だけでなく、子の養育を行っている配偶者が病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月に到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならないこととされていることから、遅くとも1歳6カ月に到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行わなければなりません。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

#### ◆その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ではありますが改正がなされました(10月1日施行)。

(1) 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその方に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件等)を知らせるよう努めなければなりません。

(2) 育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度(例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等)を設けるよう努めなければなりません。

### ～今月の判例研究とトピックス～

今月の判例研究は、飲食店の店長であった従業員Aが長時間労働等の過重な業務のために致死性不整脈によって死亡したとして、Aの遺族が会社Bに対しては不法行為による損害賠償、代表取締役Cに対して会社法第429条第1項による賠償責任が問題となった竹屋事件(津地判決29.1.30)です。

① Aの致死性不整脈発症前の2か月間の時間外労働の平均は93時間11分、発症前6か月間の平均は112時間35分に及んでいたことについて、会社側(B、C)の主張は、Aの時間外労働時間については所定労働時間を超えてもAは漫然と在店していたと主張しましたが、判決は、Aは他の店舗の店長の先輩店長としてアドバイス業務(実質的な店長)も兼務しておりその店舗の業務以外の業務を担当していたとして会社側の主張を退けました。

② 会社側は、Aの致死性不整脈による死亡はAが既往症(虚血性心疾患)を患っていたことからその既往症が最も有力な原因となって死亡したと主張しましたが、判決は、Aの致死性不整脈による死亡と過重な時間外労働・過重な業務との関連性は強いとし、既往症(虚血性心疾患)については、自然経過によって致死性不整脈を発症させるほど進行していたと窺わせる事情は認められないとして会社側の主張を却下しました。

③ 判決は、Aの上司が、Aの労働時間が長期にわたり長時間に及んでいるにもかかわらず、具体的な改善策を講じなかった上、退勤時間が遅くなっている理由について特段の聴取すらしなかったこと等について会社(B)に対して安全配慮義務違反を認めました。

④ さらに判決は、会社代表者(C)に対しては、会社の安全配慮義務はCの業務執行を通じて実現されるべきであること、CはAの上司から報告を受けることでAの労働時間を認識し得たこと、それらによりCらは適宜適切に安全配慮義務を履行できるよう業務執行すべき注意義務を重大な過失により放置したとして会社法第429条第1項(役員等による第三者に対する損害賠償責任)により会社と同一の責任(約4500万円)を負担するとししました。本件は会社のみならず代表取締役個人の責任が追及されたことが大きな特徴となった事件でした。(大滝)

今回の育児・介護休業法の改正により、企業においては、今年10月1日の改正法施行に向けた準備を進めることとなります。ところで、育児・介護休業法についてはたびたび改正が行われているため、結局いつまでに何をどうすべきなのか、対応に苦慮している会社が多いことと思います。たびたびの法改正が悩みのたねとなりそうですが、「今すぐやるべきこと」とそうでないことを正しく把握し、適切な形で改正法対応を進めていきましょう！(馬場)