

大滝・馬場人事労務研究所便り

「働き方改革関連法」実際の認知度はまだ低い？～日商・東商調査

◆働き方改革関連法の実際の認知度はまだ低い？

本年4月から順次施行される働き方改革関連法の施行に向けて、企業でも対応への取組みを始めているところは多いでしょう。一方で、法律の内容や施行時期を知らないという企業もまだ多いようです。

日本・東京商工会議所が公表した「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」（調査対象：全国の中小企業2,881社、調査期間：2018年10月22日～12月3日）によれば、法律の内容について「知らない」と回答した企業は、「時間外労働の上限規制」が39.3%、「年次有給休暇の取得義務化」が24.3%、「同一労働同一賃金」が47.8%、「中小企業への月60時間超の割増賃金率の猶予措置廃止」が51.7%、「労働時間等に係る管理簿の作成義務」が53.0%を占めたそうです。

◆50人以下の企業で「同一労働同一賃金」の内容を知らない企業は約6割

その中でも、働き方改革関連法の目玉の1つである「同一労働同一賃金」については、「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」に比べて認知度は低く、50人以下の企業では、法律の内容や施行時期について「知らない」と回答した企業は約6割を占めたそうです。

◆対応済み企業は半数に満たない

「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」、「同一労働同一賃金」について、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は、いずれも半数に満たないという結果も出ています。「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限っても、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は6割に満たず、特に「同一労働同一賃金」については36%という結果になっています。

◆企業は早めの対応を

「働き方改革」については、ニュースでも盛んに取り上げられているところですが、関連法について対応できていない企業や、そもそも内容を知らないという企業はまだ多いことがわかりま



す。施行日は近づいていきます。取組みを始めてすぐ対応できるわけではありませんので、早めの対応が求められるところです。

「過半数代表」に注意！ ～労働政策研究・研修機構の調査より

◆労使協定と過半数代表

労働組合の組織率は年々低下傾向にあるようですが、働き方改革法の成立・施行に伴い、労使協定の重要性が増す中、「過半数代表」については注意が必要です。36協定等の労使協定を締結する場合は、その都度、過半数組合か、過半数組合がない場合は過半数代表者との書面による協定が必要ですが、この度、「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（（独）労働政策研究・研修機構）の結果が公表されました。

◆「労働組合は1つ」が9割以上

この調査に回答した7,299事業所のうち、労働組合のある事業所（全体の12.6%）の93.8%は、組合が1つでした。2つ以上と回答したのは6.1%です。また、過半数組合があるのは65.5%となっています。

◆「過半数代表」の選出状況

調査によると、過去3年間に、「過半数代表者を選出したことがある」事業所は43.1%、「過半数代表者を選出したことがない」事業所は36.0%、「不明（選出したことがあるか分からない）」が10.1%であったとのことで、中には問題があるケースもありそうです。

「過半数代表（事業場における過半数労働組合または過半数

代表者) 」が「いる」のは全体の 51.4%、「いない」が 36.0%。事業所規模別にみると、「過半数代表」がいる割合は、「9人以下」35.7%、「10～29人」69.5%、「30～99人」85.5%、「100～299人」92.7%、「300～999人」94.3%などと、やはり規模が小さいと割合が低くなっています。

◆選出方法にも問題が…

過半数代表者を選出したことがある事業所における選出方法についての回答は、「投票や挙手」が 30.9%となる一方、「信任」22.0%、「話し合い」17.9%、「親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる」6.2%、「使用者(事業主や会社)が指名」21.4%などとなっており、問題のある事業所があるようです。過半数代表者は、労使協定の締結等を行う者を選出することなど、その目的を明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者である必要があります。

また、過半数代表者の職位について、「課長クラス」、「部長クラス」、「工場長、支店長クラス」、「非正社員」といった回答があり、こちらも問題があるようです。過半数代表者は、監督または管理の地位にある者でない必要があるからです。

適正な過半数代表者を選出していないことが労働基準監督署の調査などで判明すると、締結した労使協定等自体が無効なものとなってしまう、是正勧告や訴訟に大きな影響があります。今後、労働基準監督署によるチェックがさらに厳しくなることは確実と思われるので、再確認しておく必要があるでしょう。

～今月の判例研究～

今月の判例研究は、3年上限で有期雇用された契約社員の雇い止めの効力が争われた高知県立大学後援会事件(高知地判平30.3.6)を解説します。本件は、大学(Y)との間で平成25年7月1日から就職相談業務を担う事務局の職員として期間雇用を締結し、その後2回にわたり契約(雇用期間は各2年)を更新された(X)が、Yが平成28年4月1日以降は契約を更新しなかったこと(以下「本件雇止め」)について、労働契約法19条に基づき契約が更新されたとして、Yに対し、Xが雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた事件です。

労契法第19条は、①有期労働契約が過去に反復して更新されたもので、その契約期間満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、無期雇用労働者に対する解雇と社会通念上同視できる場合(第1号)、②当該有期労働契約の契約期間満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由がある場合には、当該有期労働契約満了前あるいは満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申し込みをした場合において使用者が当該申し

込みを拒絶することが、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申し込みを承諾したものとみなすと規定しています。

(1) ①の適用の可否について、ア Yの契約社員就業規則には、通算雇用期間の上限が3年であることが明記されていたこと、イ Yは、Xとの契約更新時、その都度、契約期間を明記した辞令書及び労働条件通知書を交付していたほか、少なくとも上司がXと面談して契約の更新に関する意向確認を実施していたこと。さらにウ平成23年4月1日以降、通算雇用期間の上限の3年を超えて雇用された契約社員は存在しなかったこと。これらの事情から、判決は、YによるXとの契約更新の手続きが形式的なものであるとか、形骸化していたなどとはいえず、本件雇い止めが無期雇用労働者に対する解雇と社会通念上同視できるとは認められないと判示しました。

(2) ②の適用可否について、ア Yの契約社員就業規則において、通算雇用期間の上限が3年と明確に定められていたこと、イ 契約社員との契約更新の手続きが形骸化していたなどとはいえないこと、ウ平成23年4月1日以降、通算雇用期間の上限の3年を超えて雇用された契約社員は存在しなかったこと、エ Xに関して、契約の更新回数は2回に過ぎず、通算雇用期間も2年9か月にとどまることなどの事情を総合考慮すると、Xが通算雇用期間の上限である3年を超えてYとの有期雇用契約が更新されるものと期待することについて合理的理由があるとは認められないと判示して、全面的にYを勝訴させました。

本件では、就業規則で更新期間上限の定めがあったこと、有期雇用契約の全期間において更新の期待を生じさせるような事由がなかったこと、とくに更新上限を超えて更新した事例がなかったことがポイントになったと思われます。更新上限の定めは、労契法第18条(5年経過による無期転換)の潜脱目的であり無効である旨が主張されることがありますので、会社としては更新上限を設けた理由を明確にしておくことが重要であると思われます。(大滝)

～今月のトピックス～

今年の4月より、次世代育成支援の観点から、国民年金第1号被保険者が出産した場合、出産予定日または出産日が属する月の前月から4か月間、国民年金の保険料が免除されます。国民年金に関する諸手続きは、被保険者が市区町村宛に直接行うことになっているため、企業等が、手続きに関わることはありませんが、従業員の配偶者がこれに該当するケースは発生することがありそうです。その際、適切なアドバイスができるよう、ご担当の方は、年金機構のホームページなどで、制度の概要を確認しておきましょう。(馬場)