



★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。

1. 特別休暇削減は不適切 (2019/08/12)

厚生労働省は、今年4月施行の改正労働基準法により義務化した年次有給休暇の年間5日の時季指定義務に関連し、不適切な行為が広がらないよう、企業に対して注意を呼びかけている。年間5日を年休として時季指定する一方で、所定休日や企業が独自に付与する有給の特別休暇を労働日に変更し、実質上、従来からの労働日数を維持しようとする行為である。労働基準監督署などに違法性について労働者からの問い合わせが寄せられている。厚労省ではこのほど新たにリーフレットを作成して周知を促すなど警戒を強めている。

2. 違法残業1日の限度時間超過で送検 (2019/08/12)

熊本・菊池労働基準監督署(宮本浩署長)は違法な時間外労働をさせたとして、未来エクスプレス(株)(熊本県菊池郡)と同社の部長を労働基準法第32条(労働時間)違反の疑いで熊本地検に書類送検した。36協定で定める1日の時間外労働の限度時間を超える、24時間の拘束・22時間の労働が発覚している。違反は、平成29年10月10日に起きたトラック同士の正面衝突で運転者2人が死亡する事故により判明した。事故原因は同社の労働者が運転するトラックが、中央線をはみ出したこととみられる。労働者は長距離配送業務に従事しており、2日にまたがる徹夜勤務中だった。

3. 計画年休めぐり労使紛争 (2019/08/12)

計画的付与制度により、労使協定で年休の取得時季を特定したときは、これに反対する労働者にも効力が及ぶか。裁判例では、年休の取得時季が特定されると、その日については、労使協定で対象とされたすべての労働者に及ぶと判示し、反対する少数労組の要求を斥けた。

4. 副業・兼業 労働者の自己申告が前提 (2019/08/5)

厚生労働省は、副業・兼業を行う労働者に対する労働時間管理のあり方について検討会報告書(案)をまとめた。複数の事業場の労働時間を厳密に管理することは困難とし、基本的には労働者の自己申告を前提とせざるを得ないとしている。割増賃金は、自己申告に基づき労働時間を通算して法定労働時間を超えた際に支払うか、または現行の解釈を変更して各事業主の下での法定外労働時間に対してのみに支払い義務を限定するか、2つの選択肢があるとした。自己申告に「証明書」を求めるなど、どの程度の客観性を担保するかも今後の課題である。

★パートタイマーの働き方改革★

働き方改革の一環である同一労働同一賃金について考えましょう。

同一労働同一賃金の導入は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）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）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

注意すべき点は、あくまでもパートタイマー、有期雇用、派遣社員が対象で、パートタイマーと呼ばれる労働者でもフルタイム勤務の方、無期雇用契約である方は、対象外であることです。

「同一労働同一賃金」では、正規・非正規をすべて同じ待遇にする？これは誤解です。

全く同じ働き方をしている労働者について、単に雇用形態のみで待遇が大きく異なっていれば問題ですが、「合理的な理由のある待遇差」については何ら問題ありません。



「職務の内容」「責任や権限の範囲」「配置変更の範囲」について、正規・非正規間でそれぞれに明確な基準があるならば、こうした基準の差に基づく待遇差はあって当然です。一方で正規も非正規も実態として同じ働き方をしている（仕事の内容や権限、ペナルティの程度、転勤の有無等に差がない）様な場合には、両者に待遇差を設けるのはいかかなものか、と捉えられることとなります。

問題となる例(賞与)

賞与について、D社においては、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない。

問題となる例(基本給)

基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているE社において、無期雇用フルタイム労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの職業経験を有することを理由として、Xに対してYよりも多額の支給をしているが、Xのこれまでの職業経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

パートタイマーの雇用条件のご相談、気軽にお問い合わせ下さい。

・・・ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第93回

単身赴任者が帰省移動中にした怪我の扱いは?

Q、当社では、他支店より転勤で単身赴任中の社員がいます。先日単身赴任中の住居より自宅に帰る移動中に転倒し、怪我をいたしました。この場合、通勤労災として請求したら認められますか?

A、定期的に反復、継続性がある場合は認められます。

通勤災害とは、労働者が通勤により被った負傷、疾病、障害又は死亡を言います。

転勤に伴い一定のやむを得ない事情より、当該転任の直前の住居に居住している配偶者等と別居することとなったものの居住間の移動も該当します。

ただし、単身赴任先住居と家族の住む家を往復する場合は、月一回とか週一回とかの反復、継続性がある時につき、家族の住む家を「住居」として取り扱うことができますので、実態を勘案して通勤災害と認められることになります。



★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

毎日暑いですね。梅雨冷が終わった途端、猛暑とは堪えます。日本の夏はどうなっているのでしょうか?タイ人の観光客すら、日本の夏は辛いといったとか?

苦しいこと、生きにくいこといろいろありますが、日々是好日。どんな苦しい境界に置かれても、これ好日、結構なことだと、カラ元気ではなく心から味わえるようになりましょう!ファイト!

・ ・ ・ 発 行 ・ 制 作 ・ ・ ・



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<http://www.officebayleaf.com>