



労働かながわ

2021 3・4・5月号
No.728

『非正規労働者 解雇、雇止め等相談強化期間』

新型コロナウイルス、解雇・雇止め、正規・非正規の待遇差に関する労働相談を受付中！

新型コロナウイルス感染症による事業活動への影響に伴う休業や解雇、雇止め等、最近の雇用情勢を取り巻く環境は、様々な課題が生じています。

そこで、県では、2、3月を「非正規労働者 解雇、雇止め等相談強化期間」とし、「弁護士労働相談」、駅やショッピングセンター等で行う「街頭労働相談会」、「コロナ労働相談110番」等を実施中です。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による労働に関する課題等をテーマにセミナーも開催します。

《弁護士労働相談》

予約制

相談無料

秘密厳守

※予約受付時間：平日 8:30～12:00、13:00～17:15
予約時に職員が相談概要をお伺いします。

原則は来所相談ですが、電話での相談にも応じます。

なお、感染状況によっては電話による相談のみになる場合があります。

会場、予約・問合せ先	日程	相談時間	予約・問合せ電話
かながわ労働センター 本所 (横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階)	3月 9日(火)	16:30～19:30	045-633-6110(代)
	3月16日(火)	13:30～16:30	
	3月30日(火)		
かながわ労働センター 川崎支所 (川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階)	3月23日(火)	13:30～16:30	044-833-3141
かながわ労働センター 県央支所 (厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階)	3月17日(水)	13:30～16:30	046-296-7311
かながわ労働センター 湘南支所 (平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館)	3月10日(水)	13:30～16:30	0463-22-2711(代)

《コロナ労働相談110番》

相談無料

秘密厳守

◆ 相談電話番号：045-662-8110(直通)

◆ 相談員：かながわ労働センター職員

《街頭労働相談会》《セミナー》

◆ 新型コロナウイルス感染症の状況により、中止、変更をする場合がありますので、詳細は、かながわ労働センターのホームページをご覧ください。<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/soudan/kaiko.html>

お問合せ先 かながわ労働センター

本 所 045-633-6110(代)

川崎支所 044-833-3141

県央支所 046-296-7311

湘南支所 0463-22-2711(代)

主な内容

- 非正規労働者 解雇、雇止め等相談強化期間について P.1
- 若者のための労働法基礎講座 P.2
- 中小企業にも不合理な待遇差解消への対応の義務付けについて P.2
- 「令和3年経済センサス-活動調査」へのご協力について P.2
- 改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行について P.3
- 従業員の仕事と介護の両立支援の「かながわサポートケア企業」の認証について P.3

～安心して働くために～

知って役立つ! 若者のための **労働法基礎講座**(WEB講座)

無料

若者の雇用環境がコロナ禍の影響で厳しくなる中、解雇や雇い止め、内定取消など、社会経験や労働法知識の不足から、一方的に不利益を強いられるケースが後を絶たず、大きな社会問題になっています。

また、いわゆる「ブラック企業」「ブラックバイト」から自分の権利を守り、健康に働き続けるためにも、労働法の知識が必要です。

本講座では、若者が違法な労働行為から自分を守るために、知っておくべき労働法等の基礎知識をわかりやすく解説します。

就職活動中の方、就労支援担当者、人事労務管理担当者の方などは是非ご活用ください。

◆ 講 師：法政大学法学部 教授 沼田 雅之先生

◆ WEB 講座

2021年2月20、27日にライブ配信(各2時間)した講座を、オンデマンドで配信します。

配信期間 2021年3月21日まで 定員 250名

◆ 詳細はホームページをご確認ください。 [神奈川県労働福祉協会](#) **検索**

◆ お申込み・お問合せ：(公財)神奈川県労働福祉協会(神奈川県からの受託事業者)

☎ 045-633-5410 FAX 045-633-5412



中小企業にも不合理な待遇差解消への対応が義務付けられます

2021年4月1日より、中小企業においても正社員と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者)の間の不合理な待遇差が禁止されます!

① 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドライン(指針)において、どのような待遇差が不合理に当たるかが例示されています。

② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。

事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

※派遣労働者については、労働者派遣法により2020年4月1日から派遣元・派遣先の企業の規模に関わりなく上記1～3の内容が施行されています。

【参考】 **パート・有期労働ポータルサイト**

URL <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

同一労働同一賃金ガイドライン

URL <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

URL https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html

問 合 せ 先 神奈川県産業労働局労働部雇用労政課 労政グループ ☎ 045-210-5739

「令和3年 経済センサス-活動調査」へのご協力をお願いします。

経済センサス

活動調査

経済センサス-活動調査は全国すべての事業所・企業を対象に、全産業分野の売上(収入)金額や費用などの経理項目を同一時点で把握し、我が国における事業所・企業の経済活動を全国的及び地域別に明らかにすること等を目的として実施します。

調査員証を携帯した統計調査員が伺いましたら、ご協力をお願いします。

問 合 せ 先：神奈川県統計センター ☎ 045-313-7219

改正高齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されます

改正高齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されるに伴い、現在、65歳までとなっている雇用確保義務に加え70歳までの就業確保措置の実施が「努力義務」となります。

1 対象となる事業主

- (1) 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- (2) 65歳までの継続雇用制度(70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。)を導入している事業主

2 対象となる措置

次の(1)～(5)のいずれかの措置(高齢者就業確保措置)を講じるよう努める必要があります。

- (1) 70歳までの定年引き上げ
- (2) 定年制の廃止
- (3) 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む
- (4) 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- (5) 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - ① 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - ② 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

3 留意点等

- ※(4)、(5)については過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります(労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。)
 - ※(3)～(5)では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
 - ※ 高齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことで、「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることになります。
 - ※(5)②の「出資(資金提供)等」には、出資(資金提供)のほか、事務スペースの提供等も含まれます。
- 詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html

かながわサポートケア企業を募集しています！

今後の一層の高齢化や介護を必要とする人の増加など、従業員の仕事と介護の両立に向けた取組は企業等にとって重要な課題です。

県では、県内企業等における仕事と介護の両立に関する取組を後押しするため、従業員の仕事と介護の両立支援を積極的に行っている優良企業等を「かながわサポートケア企業」として認証する取組を行っています。

(認証を受けるメリット)

- ・ 県が認証企業をPR
- ・ 自社の広報などに認証マークを利用可能
- ・ 入札参加資格における優遇措置

仕事と介護の両立に取組んでいる企業等を随時募集しております。また、応募方法や現在認証中の企業等一覧をホームページに掲載しております。認証企業のインタビューやその取組状況を掲載したリーフレットもホームページからダウンロードできますので、ぜひご覧ください。



かながわサポートケア企業

詳細：<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/kaigo/ninsyou.html>

お問合せ先：神奈川県産業労働局労働部雇用労政課労働福祉グループ TEL: 045-210-5736

図書紹介



ミッシングワーカーの衝撃

働くことを諦めた100万人の中高年
NHKスペシャル取材班
NHK出版

「ミッシングワーカー」とは、生産年齢であっても仕事を持たず、求職活動もせず、雇用統計上「失業者」に反映されずに労働市場から「消えた」状態の労働力を指す。日本でも、40歳台、50歳台の「求職活動をしていない無職の人数」が、2017年で約103万人に上るといふ。ミッシングワーカーの取材や全体像を示すデータを通じ、この現象の背景にある非正規労働や核家族化、介護離職などの社会的要因を明らかにし、支援策を探る。



労働時間の法律相談

TMI総合法律事務所
青林書院

「働き方改革」は、働く人々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革だと言われています。企業にとっては、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定義務、同一労働同一賃金など様々な対応が要求されています。社員のモチベーションアップのための施策に対して、日頃労働法分野を扱っている弁護士が、労働時間をめぐる問題についてQ&A形式で解説します。

I 川崎地域連合第30回年次総会

川崎地域連合(藤吉誠一郎議長、約62,219人)は、11月13日に川崎市立労働会館において、代議員、傍聴者等約100名を集め、第30回定期総会を開催した。

【運動方針の要旨】

- 1 すべて働く者の労働条件向上、働く環境の改善をめざして
- 2 地域や家族のなかまの和を大切に働く者の輪を広げるために
- 3 働くことを軸とする安心社会の実現や明るく住みよい地域・社会をめざして

【役員氏名】

議長 藤吉 誠一郎(JAM、ミツヨ労働組合川崎支部)
 議長代行 嶋田 和明(神教協、川崎市教職員組合)
 副議長 渡部 堅三(基幹労連、JFE スチール京浜労働組合)
 副議長 齋藤 恵治(自動車総連、三菱ふそう労働組合本社支部)
 副議長 村松 秀幸(自治労、川崎市職員労働組合)
 副議長 阿部 健次郎(運輸労連、川崎運送労働組合)
 副議長 福井 正宏(基幹労連、日本冶金工業労働組合川崎支部)
 副議長 佐藤 庄信(基幹労連、JFEスチール京浜労働組合)
 副議長 小山 國正(私鉄総連、臨港バス交通労働組合)
 副議長 稲富 正行(電機連合、富士通労働組合プロダクトグループ)
 副議長 森川 晴之(電機連合、富士通ゼネラル労働組合川崎支部)
 事務局次長 館 克則(電機連合、東芝労働組合小向支部)

II 県中央地域連合第30回定期総会

県中央地域連合(渡引芳弘議長、約15,378人)は、11月20日にレンブラントホテル海老名において、代議員など約40名を集め、第30回定期総会を開催した。

【運動方針の要旨】

- 1 労働運動の活性化・労働諸条件改善の取り組み
- 2 組織拡大・強化の取り組み
- 3 「政策・制度要求と提言」を中心とした、地域行政に関わる取り組み
- 4 労働者福祉向上の取り組み
- 5 地域と協働した社会運動の取り組み
- 6 教育・広報活動の充実と強化の取り組み
- 7 政治活動の取り組み

【役員氏名】

議長 綿引 芳弘(JP労組神奈川中部支部)
 副議長 広瀬 靖孝(日産自動車労働組合座間支部)
 副議長 望月 幸之助(大和市職員組合)
 副議長 田中 義俊(ガスター労働組合)
 副議長 齋藤 憲司(アツギ労働組合)
 副議長 熊木 亜衣(全駐労さかみ野支部)
 副議長 利岡 則和(湘北教職員組合)
 事務局次長 中尾 隆穂(連合神奈川)
 事務局次長 金丸 健次(自動車部品工業労働組合)
 事務局次長 中野 誉之(日本飛行機労働組合)

III 厚木愛甲地域連合第30回定期総会

厚木愛甲地域連合(北原武議長、約21,601人)は、12月2日に厚木商工会議所5F 大会議室において、代議員、役員32名を集め、第30回定期総会を開催した。

【運動方針の要旨】

- 1 40万連合神奈川へ向けた組織拡大・組織強化の着実な前進と社会的影響力のある労働運動の強化
- 2 「働くことを軸とする安心社会」の構築に向けた政策・制度要求と提言活動強化
- 3 雇用の創出・安定の取り組みと労働条件の確立・向上
- 4 男女平等社会の実現
- 5 地域と協働した国民・県民運動の展開
- 6 政策実現に向けた政治活動の強化

【役員氏名】

議長 北原 武(電気連合、アンリツ労組)
 議長代行 高澤 真吾(電気連合、日立オートモティブシステム労働組合厚木支部)
 副議長 青木 勝彦(自動車総連、日本発条労働組合厚木支部)
 副議長 山口 剛史(自動車総連、日産自動車労働組合NTC支部)
 副議長 依田 俊一(自治労、厚木市職員組合)

副議長 畑佐 幸輝(神教協、神奈川県湘北教職員組合)
 事務局次長 堀合 純一郎(自動車総連、日産オートモティブテクノロジー労働組合)
 幹事 田島 誠一(JP労組、日本郵政グループ労働組合厚木県央支部)
 幹事 藤田 正明(情報労連、NTT労働特殊グループ本部 持株総分厚木通研部会)
 幹事 茅 大輔(自治労、川町職員組合)
 幹事 重松 俊祐(Fワード連合、日本製粉労働組合厚木支部)
 幹事 秋山 直基(自動車総連、武部鉄工所労働組合)
 幹事 秀島 雄介(JAM、ミツムニオン厚木支部)
 幹事 三浦 康裕(自動車総連、ニッキ労働組合)
 会計監査 丸尾 義彦(JEC連合、ネボン労働組合)
 会計監査 加藤 豊和(JAM、マキノ労働組合)

IV 西湘地域連合第30回年次総会

西湘地域連合(大園克己議長、約17,909人)は、12月3日に平塚市教育会館3階大会議室において、代議員・役員を集め、第30回年次総会を開催した。

【運動方針の要旨】

- 1) 組織強化と拡大の取り組み
- 2) 政策制度の課題への取り組み
- 3) 政治活動への取り組み

【役員氏名】

議長 大園 克己(日立製作所労働組合神奈川県西支部)
 議長代行 小嶋 豊綱(中区教職員組合)
 議長代行 堀澤 守(日立製作所労働組合HIT支部)
 副議長 諸橋 克行(スタンレー電気労働組合秦野支部)
 副議長 水野 尚之(日産車体労働組合)
 副議長 須貝 雄一(古川電機工業労働組合平塚支部)
 副議長 長谷川 淳一(東京電力労働組合神奈川地区本部平塚支部)
 副議長 中島 千津(平塚市役所職員労働組合)
 副議長 川口 亮(横浜ゴム労働組合平塚支部)
 事務局次長 諸星 尚文(連合神奈川(西湘地域連合専従))
 事務局次長 國光 賢(日鍛バルブ労働組合)
 事務局次長 鈴木 拓也(日産車体マニユファクチャリング労働組合)
 事務局次長 稲垣 舜也(伊勢原市職員組合)
 事務局次長 船津 大輝(不二家労働組合湘南支部)
 事務局次長 高橋 頂文(中区地区教職員組合)
 会計監査 濱出 康平(コマツユニオン湘南支部)
 会計監査 手塚 浩章(全日産販売労働組合日産サティオ湘南労働組合)

V 相模原地域連合第30回年次総会

相模原地域連合(川崎晴彦議長、約17,348人)は、12月9日に相模原教育会館3階大会議室において、代議員・役員約50名を集め、第30回年次総会を開催した。

【運動方針の要旨】

- 1 [40万連合神奈川]へ向けた、相模原地域連合での組織拡大・組織強化の着実な前進と社会的影響力のある労働運動の強化
- 2 「働くことを軸とする安心社会」の構築に向けた政策・制度要求と提言活動の強化
- 3 雇用の創出・安定の取り組みと労働条件の確立と向上
- 4 市民やNPOと協働した国民・県民運動の推進とボランティア活動など社会活動の取り組み
- 5 政策実現にむけた政治活動の強化

【役員氏名】

議長 川崎 晴彦(基幹労連・三菱重工グループ労連相模原地区本部)
 議長代行 武田 秀雄(自治労・相模原市職員労働組合)
 副議長 河野 安孝(電機連合・エンビジョンAESC エナジーデバイス労働組合)
 副議長 渋谷 雄二(自動車総連・パンテック労働組合)
 副議長 矢部 健(JAM・東プレ労働組合)
 副議長 木村 徳泰(神教協・相模原市教職員組合)

副議長 小山 篤史(JEC連合・日本山村硝子労働組合東京支部)
 副議長 山口 秀重(電力総連・東京電力労働組合神奈川地区本部相模原支部)
 事務局次長 幸山 隆(連合神奈川)
 事務局次長 山下 洋平(自治労・相模原市職員労働組合)
 事務局次長 松浦 千鶴子(神教協・相模原市教職員組合)

VI 湘南地域連合第30回定期総会

湘南地域連合(鈴木桂議長、約27,553人)は、12月18日に藤沢市民会館小ホールにおいて、代議員、来賓等約100名を集め、第30回定期総会を開催した。

【運動方針の要旨】

- 1 社会的影響力のある地域労働活動の強化と[40万連合神奈川]へ向けた組織拡大・組織強化の取り組み
- 2 「働くことを軸とする安心社会」の構築に向けた政策・制度要求活動の強化
- 3 雇用の創出・安定の取り組みと労働条件の確立と向上
- 4 平和と人権・男女平等社会の実現
- 5 地域と協働した国民・県民運動の展開
- 6 政治活動の推進

【役員氏名】

議長 鈴木 桂(いすゞ自動車労働組合)
 議長代行 興遷 義人(日本精工労働組合相原支部)
 議長代行 鬼塚 健自(湘南教職員組合)
 副議長 長 竹森 剛(日産工機労働組合)
 副議長 長 宮城 宏之(NTT労働組合 湘南分會)
 副議長 菊池 泰徳(トビー工業労働組合神奈川支部)
 事務局次長 藤田 洋二(藤沢市職員労働組合)
 事務局次長 松井 光洋(東海カーボン労働組合湘南支部)
 事務局次長 遣 洋一(河西工業労働組合)
 事務局次長補佐 松尾 翔太郎(茅ヶ崎市職員労働組合)
 事務局次長補佐 鈴木 正人(寒川町職員労働組合)
 事務局次長補佐 丸田 秀(藤沢市職員労働組合)
 会計監査 吉田 祥平(油研工業労働組合)
 会計監査 村上 健二(TOTO UNION 茅ヶ崎支部)

■連合神奈川

【第383回 五役会、第356回 執行委員会】
 11月25日、第383回五役会、第356回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 役員の変更について
- 2 政治活動の取り組みについて
- 3 2021年度の政策活動について
- 4 2021年春季生活闘争決起集会の開催について
- 5 第92回かながわ中央メーデーについて

【第384回 五役会、第357回 執行委員会】

12月22日、第384回五役会、第357回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 役員の変更・委員の推進等について
- 2 政治活動の取り組みについて
- 3 連合神奈川2021年春季生活闘争方針(そのI)について

■神奈川労連

【第2回幹事会】

11月7日、第2回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 秋の組織拡大月間のとりくみ
- 2 年末一時金闘争、公務員賃金闘争
- 3 神奈川労連21国民春闘方針案
- 4 総選挙闘争方針案について

【第3回幹事会】

12月5日、第3回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 学習教育活動の推進、学習資料動画の作成
- 2 コロナ禍に対する年末相談会の実施
- 3 WEB春闘の具体化について
- 4 JFE京浜の高炉「休止」に対するとりくみ

【第4回幹事会】

1月6日、第4回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 第1回評議員会における「21国民春闘方針案」などの議案
- 2 コロナ禍における職場の状況と労働組合としてのとりくみ
- 3 最低賃金審議会委員の推薦について
- 4 核兵器廃絶にむけたとりくみ

労働委員会の動き

調整事件関係では、新規申請（あっせん）が3件（12件）、終結は5件（12件）でした。不当労働行為事件関係では、新規申立てが6件（29件）、終結は12件（32件）でした。それぞれの事件の申請、申立て、終結状況は、次のとおりです。※括弧内は、令和2年の累計件数です。

調整事件一覧（11・12・1月 申請・終結分）

	事件名	調整種別	申請者	被申請者	申請日	調整事項	終結日	終結事由
終結	令和2年(調)第8号事件	あっせん	労働組合	株式会社(医療、福祉)	令和2年10月23日	退職条件(慰謝料などの請求)	令和2年11月6日	打切り
	令和2年(調)第10号事件	あっせん	労働組合	株式会社(医療、福祉)	令和2年11月10日	団体交渉の応諾 解雇撤回	令和2年12月1日	打切り
	令和2年(調)第9号事件	あっせん	労働組合	株式会社(サービス業)	令和2年10月28日	退職見舞金の支払い	令和2年12月14日	解決
	令和2年(調)第12号事件	あっせん	労働組合	株式会社(医療、福祉)	令和2年12月1日	組合員への謝罪、解雇撤回 バックペイ	令和3年1月25日	打切り
	令和2年(調)第3号事件	あっせん	労働組合	学校法人(教育、学習支援業)	令和2年3月27日	誠実団体交渉の実施	令和3年1月29日	取下げ
申請	令和2年(調)第10号事件	あっせん	労働組合	株式会社(医療、福祉)	令和2年11月10日	団体交渉の応諾 解雇撤回		
	令和2年(調)第11号事件	あっせん	労働組合	医療法人社団(医療、福祉)	令和2年11月25日	団交ルールの確立、 誠実団体交渉の実施		
	令和2年(調)第12号事件	あっせん	労働組合	株式会社(医療、福祉)	令和2年12月1日	組合員への謝罪、解雇撤回 バックペイ		

不当労働行為事件一覧（11・12・1月 申立て・終結分）

	事件名	申立人	被申立人	申立日	救済申立事項	終結日	終結事由
終結	令和2年(不)第3号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(製造業)	令和2年4月14日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示	令和2年11月9日	関与和解
	令和元年(不)第25号事件	労働組合	株式会社(建設業)	令和元年11月18日	・団体交渉応諾 ・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示 ・陳謝文の手交	令和2年11月18日	全部救済
	平成31年(不)第7号事件	労働組合	有限会社(サービス業) 有限会社(サービス業) 有限会社(製造業)	平成31年4月12日	・団体交渉応諾 ・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示	令和2年11月26日	関与和解
	令和2年(不)第4号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(製造業)	令和2年4月14日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示	令和2年11月26日	関与和解
	令和2年(不)第17号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(製造業)	令和2年8月20日	・契約更新拒否の撤回 ・誠実団体交渉実施 ・直接交渉の禁止 ・秘密録音の禁止 ・陳謝文の掲示	令和2年12月1日	関与和解
	令和2年(不)第18号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(製造業)	令和2年8月20日	・雇止め撤回 ・誠実団体交渉実施 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示	令和2年12月1日	関与和解
	令和元年(不)第10号事件	労働組合	株式会社(建設業)	令和元年6月3日	・原職復帰 ・陳謝文の掲示	令和2年12月2日	関与和解
	令和元年(不)第11号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(製造業)	令和元年6月7日	・団体交渉応諾 ・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示	令和2年12月15日	関与和解
	令和元年(不)第18号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(製造業)	令和元年8月26日	・団体交渉応諾 ・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示	令和2年12月15日	関与和解
	令和2年(不)第22号事件	労働組合	株式会社(製造業)	令和2年9月14日	・不利益取扱いの禁止 ・誠実団体交渉実施 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示	令和2年12月18日	関与和解
	平成31年(不)第3号事件	労働組合	有限会社(製造業) 株式会社(建設業)	平成31年3月13日	・団体交渉応諾 ・陳謝文の掲示	令和3年1月27日	一部救済
	令和元年(不)第17号事件	労働組合	株式会社(製造業)	令和元年7月22日	・団体交渉応諾 ・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示	令和3年1月27日	棄却
	申立て	令和2年(不)第25号事件	労働組合	株式会社(情報通信業) 株式会社(情報通信業)	令和2年11月26日	・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示	
令和2年(不)第26号事件		労働組合	株式会社(建設業)	令和2年12月1日	・協定書の履行 ・陳謝文の掲示		
令和2年(不)第27号事件		労働組合	株式会社(建設業)	令和2年12月8日	・協定書の履行 ・陳謝文の掲示		
令和2年(不)第28号事件		労働組合	株式会社(製造業)	令和2年12月15日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示 ・陳謝文の手交		
令和2年(不)第29号事件		労働組合	個人(宿泊業、飲食サービス業) 個人(宿泊業、飲食サービス業)	令和2年12月21日	・団体交渉応諾 ・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		
令和3年(不)第1号事件		労働組合	株式会社(サービス業) 有限会社(医療、福祉)	令和3年1月8日	・団体交渉応諾 ・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		

シリーズ 実務に役立つ労働判例

博報堂(雇止め)事件

福岡地裁令和2年3月17日判決 労働判例1226号23頁

更新上限の新設と雇止めの効力

事実の概要

X(原告)は大学卒業後に広告代理店Y(博報堂。被告)の九州支社に新卒の有期雇用の契約社員として雇用され、計画管理部において主に経理業務に従事していました。XY間の有期雇用契約の期間は1年で、29回にわたって更新してきました。

Yは、平成20年4月に契約社員就業規則を改訂して更新上限を5年としましたが(最長5年ルール)、その時点で既に5年を超えていた者(Xも該当)には、最長5年ルールを適用しないこととし、Xには最長5年ルールの説明をしていませんでした。

しかし、労契法改正による無期転換制度(労契法18条)の施行を契機に、Yは、最長5年ルールの適用除外となっていた者にも、平成25年4月を起算点として、同ルールを適用することにしました。人事部長が九州支社に赴いてXらと面談を行い、同ルール及び6年目以降の更新については3年間の業務実績によって判断する等と説明しました。XY間の25年4月以降の雇用契約書には、「契約社員就業規則に基づき、継続して契約を更新した場合であっても、平成30年3月31日以降は契約を更新しない」旨が記載され、平成29年2月掲示のXの契約更新通知書及びXY間の雇用契約書には「当契約期間以降は契約を更新しない」旨が記載され、Xはこれに署名押印し、平成30年3月31日をもって雇止めされました。本件は、労契法18条の無期転換制度の施行を契機としたYの最長5年ルールの設定とその適用による雇止めの効力が争われた事案です。

判決の要旨

請求一部認容 一部却下

(1)雇止めか合意による雇用契約終了か

約30年にわたり契約を更新してきたXにとって、Yとの契約を終了させることは、その生活面のみならず、社会的な立場等にも大きな変化をもたらすものであり、その負担も少なくないものと考えられるから、Xと会社との間で本件雇用契約を終了させる合意を認定するには慎重を期す必要があり、これを肯定するには、Xの明確な意思が認められなければならないものというべきである。

不更新条項が記載された雇用契約書への署名押印を拒否することは、Xにとって、本件雇用契約が更新できないことを意味するのであるから、このような条項のある雇用契約書に署名押印をしていたからといって、直ちに、元従業員が雇用契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることが相当ではない。

本件雇用契約が合意によって終了したものと認めるこ

とはできず、平成25年の契約書から5年間継続して記載された平成30年3月31日以降は更新しない旨の記載は、雇止めの予告とみるべきであるから、Yは、契約期間満了日である30年3月31日に元従業員を雇止めたものというべきである。

(2)本件雇止めの効力

Yは、Xが入社して以降、平成25年まで、いわば形骸化したというべき契約更新を繰り返してきたものであり、この時点において、Xの契約更新に対する期待は相当に高いものがあつたと認めるのが相当であり、その期待は合理的な理由に裏付けられたものというべきであったこと等から、Xの契約更新に対する期待は、労契法19条2号により、保護されるべきものといえることができる。

Yが最長5年ルールを適用して、雇止めをしようとするためには、Xの契約更新に対する期待を前提にしてもなお雇止めを合理的であると認めるに足りる客観的な理由が必要であるというべきであるところ、会社の主張する人件費の削減や業務効率の見直しの必要性というおよそ一般的な理由では本件雇止めの合理性を肯定するには不十分であると言わざるを得ない。

YがXの更新の申込みを拒絶したことは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないことから、Yは従前の有期雇用契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされる。

解説

本件は、労契法18条の施行を契機に、更新上限を5年とする最長5年ルールを、それまで適用を除外されていた長期更新の有期雇用労働者らに適用することとして、5年経過時に雇止めをした事案です。Xは、最終更新後の5月に雇止めは困るとYに述べ、福岡労働局にも相談して、雇止めの理由書をYに請求し、Yの社長宛に雇用継続を求める手紙を送付するなどしていました。

Yは、Xに対し、転職支援会社への登録等の案内をし、Xは就職支援会社に登録をしていたのだから、契約終了にXも同意していたと主張していましたが、判決はこれを退けています。

本件判決が、不更新条項が記載された雇用契約書への署名押印を拒否することは、労働者にとって最後の労働契約の更新すらできないことを意味するのであるから、このような条項のある雇用契約書に署名押印をしていたからといって、直ちに、雇用契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることが相当ではないとしている点が重要です。

法政大学法学部 講師 山本 圭子(やまもと けいこ)

センターに寄せられた労働相談事例

Q 当社は、小売店(スーパーマーケット)を県内数店舗で展開しております。店舗業務については、正社員とパート社員が担当していますが、パート社員の中には1日4時間程度の勤務の人もいれば、正社員並みの勤務時間で勤務している人もいます。また、パート社員は半年契約、時給制で、正社員と同一の労働時間で働いている人でも、年収ベースでは正社員の半額程度です。正社員に支給している賞与・退職金や扶養手当などの諸手当は支給しておりません。

令和3年4月1日からは、「中小企業」においても正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されるとのことでありますが、今後、何らかの対策をとる必要があるのでしょうか。



A パートタイム労働法が改正され、パートタイム・有期雇用労働法として令和2年4月1日に施行されました。中小企業にも令和3年4月1日から適用になります。

今回の改正により、同じ企業で働く正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、職務内容(業務の内容及び責任の程度)、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の内容を考慮して、不合理な差を設けることが禁止されました。また、事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

説明を求められた場合に、単に「あなたはパートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはならないと考えられています。そのため、まずは会社の状況が法の内容に沿ったものかをあらかじめ把握する必要があります。

厚生労働省で作成した「パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書」では、次の取組を勧めています。

1 労働者の雇用形態の確認

法の対象となるパートタイム労働者・有期雇用労働者の有無をチェックします。

2 待遇の状況の確認

個々の待遇(基本給、賞与、退職金、通勤手当、扶養手当、福利厚生など)について、正社員と取扱いの違いがあるかを確認します。書き出して整理するとわかりやすいでしょう。

3 待遇差の理由の確認

パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて個々の待遇に差があることはあり得ます。そこで、こうした違いが「不合理ではない」と言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、個々の待遇ごとに考え方を整理してみましょう。

4 説明のための整理

労働者に待遇の違いが「不合理ではない」と説明できるように整理しましょう。説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくと便利です。

5 待遇の改善

待遇の違いが「不合理ではない」と言いたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。

いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、については、原則となる考え方及び具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」(厚生労働省)が策定されていますので、ご確認ください。なお、原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使間で個別具体的な事情に応じて話し合うことが望まれます。

厚生労働省Webサイトでは、「職務分析・職務評価導入支援サイト」において、「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」など、各種情報を提供していますので、ご活用ください。

*** 労働相談は下記の本所・各支所でお受けしています。**

かながわ労働センター (<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>)

本所	横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階	☎ 045-633-6110(代)
川崎支所	川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階	☎ 044-833-3141
県央支所	厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階	☎ 046-296-7311
湘南支所	平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館	☎ 0463-22-2711(代)

*** メールでの労働相談にもお応えしています。**

かながわ労働センター メール労働相談

検索

こくみん共済coopは「保障の生協」。
支え合う安心。これからも、もっと大きく。

こくみん共済	団体生命共済	住まいる共済
総合医療共済	せいめい共済	交通災害共済
マイカー共済	自賠償共済	新セット移行共済



公式キャラクター
ビットくん ビットネネ

たすけあいの輪をむすぶ

こくみん共済〈全労済〉
全国労働者共済生活協同組合会 coop

「こくみん共済coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。

神奈川推進本部(神奈川県労働者共済生活協同組合) 1420Z016

家から
〈ろうきん〉と
繋がる方法を
紹介します

ろうきんイメージモデル
高梨 臨

私は家で

ROKIN

■お問い合わせ・ご相談は

〈中央ろうきん〉お客様相談デスク(平日9時~18時)
TEL: 0120-86-6956



詳しくは
こちら



中央ろうきん
2021年1月4日 現在

労働かながわ

令和3年3月1日発行 第728号
発行所/神奈川県産業労働局労働部雇用労政課
〒231-8588(住所不要)
TEL 045-210-5739(ダイヤルイン)
FAX 045-210-8873

住所、宛先などの変更のご希望や労働かながわに対するご意見、ご希望、ご感想をお待ちしております。
●産業労働局労働部雇用労政課への問合せフォームをご利用ください。
<http://www.pref.kanagawa.jp/div/0607/>

職場の皆様に回覧してお読みください。