

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



注目裁判例から考える皆勤手当

◆ハマキョウレックス事件の差戻審判決

昨年6月は、正規雇用と非正規雇用との待遇格差に関する大きな最高裁判決(長澤運輸事件とハマキョウレックス事件)があり、たいへん注目を集めました。このうちハマキョウレックス事件は、被上告人が皆勤手当の支給要件を満たしているか等について審理を尽くさせる目的で差戻しとなっていました。この差戻後の大阪高裁判決が12月21日にあり、契約社員に対する皆勤手当の不支給は不合理な差にあたるとして、皆勤手当相当額32万円(32カ月分)の支払いが命じられました。

◆皆勤手当とは

一般的に「皆勤手当」は、一定期間内においてまったく欠勤しなかった従業員に支給される手当をいいます。特に業務の多くがシフト制である会社や、欠員の交代要員の確保が難しい会社などにおいて、従業員の欠勤や遅刻の抑制、積極的な出勤の奨励を目的として導入される傾向にあります。時間外労働等の割増賃金を計算する際は、基準となる賃金に含まれます。

「精勤手当」「出勤手当」等という場合もあります。「精勤」は「熱心に勤務する」というような意味の言葉ですので、「1日も欠勤しない」というほど厳密なニュアンスはないものの、その趣旨は皆勤手当と同様です。

◆皆勤手当の導入割合

労働政策研究・研修機構「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」によると、精皆勤

手当・出勤手当を制度化している企業の割合は、期間を定めずに雇われている常用労働者で22.3%、パートタイム労働者で8.6%となっています。正規雇用と比べ、非正規雇用への支給が少ないのが現状です。

◆「不合理な格差」はNG

上記差戻判決は、正社員と契約社員の間で職務内容(配送業務)が同じであり、出勤する従業員を確保する必要性も同じであるとして、皆勤手当について格差を認めませんでした。昨年末には、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」も公表されました。皆勤手当だけでなく、さまざまな待遇において不合理な格差は認められない時代となっていることに、留意が必要です。

[労働基準監督署]

組合数は減少、組合員数はパート労働者で大幅増加～厚労省基礎調査

◆労働組合数と組合員数

厚生労働省が公表した平成30年「労働組合基礎調査」の結果によると、平成30年6月30日現在、単一労働組合は24,328組存在しており、組合員数は1,007万人で、前年と比べると組合自体は137減っているのに対し、組合員数は8万8,000人増えています。過去5年間の調査結果をみても、組合数は減少の一途に対し、組合員数は増加し続けています。

また、労働組合員(単位労働組合)のうち、パートタイム労働者は129万6,000人で、前年より8万9,000人増えていて、全組合員に占める割合は13.0%となっています。この割合は、

過去5年間、毎年1%ずつ増加しています。

◆産業別の実態

産業別にみると、「製造業」が全体の 26.3%と最も多く、次いで「卸売業、小売業」が 14.7%、「運輸業、小売業」が 8.4%と続きます。逆に、組合がほとんどない業界として、「農業・林業・漁業」が 0.1%、「鉱業、採石業、砂利採取業」0.1%、また「不動産業、物品賃貸業」が 0.3%となっています。

◆企業規模別の実態

民営企業の労働組合員数(単位労働組合)は 865 万 3,000 人で、前年に比べて 10 万 4,000 人増えています。これを企業規模別にみると、1,000 人以上規模が全体の 65.4%を占めています。300~999 人規模は全体の 13.3%、100~299 人規模は 7.0%と、組合員数は企業規模の大きさに比例しています。

◆主要団体への加盟

主要団体別に、産業別組織を通じて加盟している労働組合員数(単一労働組合)をみると、組合員が増えている団体は、連合(日本労働組合総連合会)が 686 万 1,000 人(前年比 0.9%増)、インダストリアル・JAF42 万 7,000 人で前年比 1.2%増。一方で、横ばい、もしくは減少している組合は、全労協(全国労働組合連絡協議会)が 9 万 7,000 人(前年比 1.0%)、全労連(全国労働組合総連合)が 53 万 6,000 人(前年比 1.2%減)となっています。

「毎月勤労統計」不適切調査で過少給付延べ 1,973 万人、567 億円

◆昨年 12 月に発覚、2004 年から

厚生労働省の「毎月勤労統計」の調査手法が誤っていたことが失業給付などの過少給付につながったとして、大きな問題になっています。

毎月勤労統計は、従業員の給与の変化などを把握する目的で実施されています。調査対象は、全国の従業員 5 人以上の事業所。5~499 人の事業所は無作為に抽出し、500 人以上の

事業所はすべてで、合わせて約 3 万 3,000 事業所となります。

厚生労働省は、調査を都道府県を通じて実施していますが、15 年前の 2004 年から、東京都内の従業員 500 人以上の事業所については3分の1程度しか調査していませんでした。その理由や調査した事業所の選び方は明らかにされていません。

問題が発覚したきっかけは、昨年 12 月、厚生労働省の担当職員が総務省の統計委員会の打合せで「東京以外の地域でも従業員 500 人以上の事業所について抽出調査を実施したい」と発言したことだとされています。これにより重大なルール違反だとの声が上がリ、問題が表面化しました。

◆雇用保険や労災保険で過小給付

規模の大きな事業所は給付水準が高い傾向にあります。このため、多くの事業所を調査していなかったことで、統計の平均給与額が本来よりも低く算出されました。この統計結果が雇用保険や労災保険を給付する際の算定根拠になっていることから、給付水準が押し下げられてしまいました。担当職員らは不適切な調査と認識しながら、組織全体で情報を共有していませんでした。

過少給付の対象者は延べ 1,973 人で、総額は 537.5 億円に上ります。政府は、過少給付のあったすべての対象者に不足分の追加給付を行います。

事務所よりひと言

2 月に入り、平成 30 年度もあとわずかとなりました。平成 30 年度の助成金は 3 月までに計画届等を出す必要がありますのでお忘れのないようご注意ください。

いよいよ 4 月から働き方改革の一つである年次有給休暇の時季指定義務がスタートします。有給休暇台帳を作成し個別に管理する、入社半年以降の付与は一斉にするなど、事務処理の効率化を考えることも必要になってくると思われます。(武瀬)