



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 退社から翌日出社までに一定時間を空ける制度を導入で助成金

厚生労働省は従業員がオフィスを退社してから出社するまで一定時間を空ける制度を導入した企業に助成金を出す方針です。就業規則への明記（例えば退社から翌日出勤まで11時間を確保することを明記）を条件に、早ければ2017年度から最大100万円を支給する見込みです。深夜残業や早朝出勤を減らすことで、長時間労働の解消につなげたい考えです。

<勤務間インターバル規制とは>

「勤務間インターバル規制」とは、勤務と勤務の間の時間、つまり「**休息期間**」をきちんと確保しようという規制です。実際に導入されているEUの例では、原則として「**24時間につき連続して11時間の休息期間を設けること**」が義務付けられています。「休息期間」としてあらかじめ11時間分を確保することにより、仕事に関する1日の拘束時間は13時間が上限とされ、結果として1日当たりの労働時間を制限することができます（ちなみに、EUでは上記の「勤務間インターバル規制」に加え、1週間の総労働時間は、原則として時間外労働も含めて「48時間」とする量的上限規制もかけられています）。

例えば通信大手のKDDIでは、管理職を除く社員約1万人を対象として、「8時間以上の休息確保」ルールが2015年7月から導入されました。ルールの概要は、午前1時以降の勤務を原則禁止、始業開始の午前9時までに8時間以上の休息を取れるようにするとともに、午前1時以降も働いた場合は、その分翌朝の出勤時間を遅くするというものです。

インターバル規制は、日本ではまだ法制化されておらず、個々の企業で労働組合と経営側が話し合い、自主的なルールを定めるにとどまっています。そのため、現段階ではいくら企業の労働組合が求めても、経営側の反対があれば導入は進みません。また、ルールを作成して社員の休息を確保したとしても、仕事量が減らない場合には逆に社員の負担が増加する可能性もあります。とはいえ、過労死、うつ病の発症といった社員の健康被害が拡大しつつあるいま、長時間労働の抑制は企業にとっても喫緊の課題となっています。

デキる社員の仕事術

仕事の相手先にメールを送信するとき

普通の社員 常に「Re:～」

デキる社員 内容に応じて件名を変える

皆さんはメールの件名を意識していますでしょうか。新しくメールを作成するときには内容にあった件名をつけるのに、返信となると関係ない内容でも、最初に付けた件名をそのまま使ってないでしょうか。

返信メールで大切なのは件名を見た相手がメールの内容を推測しやすいようにすることです。

件名が「Re:元の件名」のままだと相手に要件が伝わりにくく、重要な要件であっても、メールのチェックを後回しにされてしまうかもしれません。

場合によっては、非常に失礼にあたるケースもあります。

スレッドでメールを管理している場合は、内容が同一であれば単一のスレッドで管理したいと思います。

○ポイント

テーマや内容が変わらない間は同じ件名を使い、そのまま「Re:元の件名」とする





マンスリーピックアップ

「定年後の再雇用の給料は減額ができるのか？」

=====

会社は社員が定年を迎えても、65歳まで働く機会を与えなければなりません（高齢者雇用安定法で義務）。このため、多くの会社で定年を迎えた社員を嘱託社員やパート社員として再雇用しています。

再雇用した場合、正社員と嘱託社員等では「身分が異なる」という理由で、定年前の給料から減額して、新たに雇用契約を締結するケースが大多数です。

ところが、仕事内容は同じなのに定年後の再雇用で賃金を減らされたのは違法だとした訴訟の判決が下りました。

<長沢運輸事件 東京地裁 平成28年5月13日>

会社を20～34年間正社員としてセメント輸送に従事した3名が60歳の定年を迎えた。

そこで1年契約の嘱託社員として再雇用契約を結んだ。業務内容は定年前と全く同じだったが、嘱託社員の賃金規定が適用され、年収が約2～3割下がってしまった。

嘱託社員3名は「給料が減ったのは違法」として、正社員の時にもらっていた給料との差額を請求するため裁判を起こした。

会社側は「定年後も同じ賃金で再雇用する義務はない」とし、退職金の支払いも実施しているので、違法ではないと主張。

<裁判所の判断>

- ・会社の経営状況は悪くなく、賃金を抑える合理性はない
- ・再雇用が年金をもらえる時期までのつなぎだとしても、嘱託社員の給料を下げる理由にはならない
- ・「特段の事情」がない限り、同じ業務内容に関わらず、賃金格差を設けることは不合理

以上の理由により嘱託社員3人の主張を全面的に認め、会社側にそれぞれ約100～200万円を支払うよう命じた。

原告側弁護団によると、定年後の労働者の賃金額の妥当性をめぐる司法判断は初とのこと。

「この裁判」から言えることは、定年前と定年後の職務内容が同じであれば賃金格差は不合理であり、給料減額は違法だということです。

そして、再雇用後の給与額は退職金の支給の有無も影響しないということです。

あくまでも同じ業務であれば、同じ給料の支払いを行わないといけない（同一労働同一賃金）という判断です。

まさに安倍政権が目指している「同一労働同一賃金」と一致します。

「同一労働同一賃金」とは、職務や仕事の内容が同じである労働者に対し、同じ賃金を支払うべきとする考え方で、正規か非正規かは関係ありません。今後、定年退職後に嘱託社員として再雇用し給料を減額する場合は、以下の対応をすべきと思われます。

対策1：同一の業務としない

対策2：業務を担当させる場合は、責任の範囲や度合いを下げる

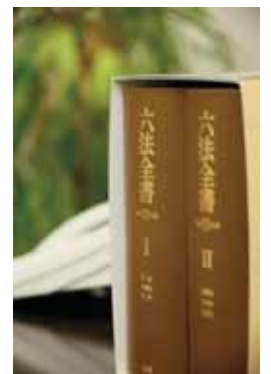
対策3：同じ業務を担当させる場合は、勤務面の処遇を正社員とは明確に区分する（残業がない、休日出勤がない、転勤がない、夜勤がない等）

正社員との明確な差がなければ、職務内容が同一とされてしまうリスクが伴います。

契約時は、正社員と嘱託社員の職務内容の違いを明らかにした契約書を作成し、しっかりと説明した上できちんと同意をもらうことが必要です。

ところで、今回の判決は「仕事内容が同じなら」となっています。定年時に運転手だった人が、再雇用で事務職になったら、賃金が減っても文句はいえないでしょう。企業からすれば、定年後の再雇用は同じ仕事をしてもらっているのに給与を減らせるメリットがありました。それがなくなるのであれば、企業は再雇用について、上記のような対策が必要になることでしょう。

ところでこの運送会社は東京高裁に控訴しました。サラリーマンの定年後の働き方を左右する大問題だけに注目度が高まりそうです。



新緑が鮮やかな清々しい季節になってきました。そろそろ遠足や運動会の季節でもあります。先日、我が家では小学生二人が春の遠足でした。今回のお弁当のリクエストはサンドウィッチ。今までにない意見で、早速クックパッドで検索開始です。あれこれ検索した結果、定番の卵とハムとチーズ、きゅうりに決定です。

具材は定番なので、ハムとチーズを一緒にクルクル巻いた物を3個作り、それをパンにはさみ更に潰した卵ときゅうりを挟んで半分にカットすると、切り口がかわいく見え、長女には大好評でした。おかずは一緒に用意し、子供達は大満足の朝でした。

ちょっと面倒なお弁当作りも一緒に楽しんでしまうのもいいかもしれませんね。（五味）

