



(朝日新聞・2016年11月5日)  
違法残業 ドンキ罰金 50万円

従業員に違法な長時間残業をさせたとして、ディスカウント店を運営する「ドン・キホーテ町屋店」など5店舗で、従業員数人に労使で定めた残業の限度(3か月120時間)を超える最長415時間の残業をさせたとして、東京労働局が今年1月に同社と執行役員ら8人を書類送検した。親会社のドンキホールディングスは「全社を挙げて関係法令の順守を徹底する」とコメントした。

**定年前と同じ賃金を支払うよう勤務先の運送会社「長澤運輸」(横浜市)に求めた訴訟の控訴判決が11月2日、東京高裁であった。**

(朝日新聞・2016年11月4日)

定年後再雇用賃下げ「適法」

東京高裁、一審判決取り消し、「同じ仕事でも『社会的に容認』

※1、2審の判断

**(東京地裁判決)**

定年の前と後で業務内容は変わっていない。会社側には賃下げをする「特段の事情」がなく、労働契約法違反にあたる。

**(東京高裁判決)**

定年前と業務内容などは変わらないが、定年後の再雇用で賃下げをすることは社会的に容認されており、同法違反とはいえない。

●高裁判決・同社が賃金節約などのために、

定年後の労働者と賃金を減額して契約を結ぶことは、「不合理とは言えない」また、再雇用の労働者に「調整給」を支払うなど正社員との賃金差を縮める努力をしたことや、退職金を支払っていること、同社の運輸業の収支が赤字になったとみられることなども考慮。原告の賃金が定年前と比べて約20~24%下がったことは、同規模の企業が減額した割合の平均と比べても低いことから、「労働契約法に違反していない」と結論づけた。判決を受け、原告代理人の宮里邦雄弁護士は「速やかに上告の手続きをする」と述べた。

**「同一労働同一賃金」課題示す  
《解説》**

労働契約法20条は、正社員と有期雇用の待遇格差が不合理、その他の事情、の3つの要素を考慮するとしている。

一審判決は、再雇用で働く人と正社員とで①②が同じだとして、格差は不合理とした。一方、高裁は①②が同じだと認めながら逆の結論を導いた。高裁判決について、水町勇一郎・東大教授(労働法)は「『その他の事情』を重視として、再雇用での賃金減額が一般的だという事実を重視し、格差を認めている点に問題がある」と指摘する。

「同一労働同一賃金」の実現を掲げる政府は、正社員と非正社員の待遇差はどんな場合に合理的で、どんな場合に不合理化を示すガイドラインを作る予定だ。基本給、ボーナス、退職金について個別に判断する方向になっているが、高裁判決はそうした判断方法をとらなかった。原告代理人の宮里邦雄弁護士は「同一労働同一賃金」の議論がすつとんでいる」と批判する。

11月4日、「労働契約法20条を活かし均等待遇を実現する千葉の会」が千葉労働局に下記の事項について見解を聞き、合せて要請の場を設けるよう依頼した。

労働契約法20条を活かし均等待遇を実現する千葉の会

椿茂雄（郵政労働者ユニオン）進行担当  
中丸素明（日本労働弁護士常任幹事）  
本原康雄（千葉県労働組合連合議長）  
堀川久司（千葉県共闘会議議長）  
小柳敏朗（千葉スクラムユニオン書記長）  
鴨 桃代（なのはなユニオン委員長）

#### 下記

- 1、労働契約法の内容や趣旨等に関して、使用者や労働者にどのように周知、啓蒙を行っているのでしょうか。また、今後どのような計画を持っているのでしょうか。
- 2、労働契約法20条の規定に反するような事例の貴労働局への相談の状況についてお聞かせください。
- 3、私たちは、各企業における正規労働者と非正規労働者（期間の定める労働者）の賃金や各種手当、休暇等の違いについて調査を行うことは労働契約法20条の趣旨を普及させていく上で必要と考えていますが、貴労働局としてどのように考えているのでしょうか。
- 4、労働契約法20条のを巡る訴訟がいくつも行われており、それらの内、東京地裁における「長澤運輸事案」と大阪高裁での「ハマキョウレックス事案」については、判決が出されています。裁判所の現時点での一定の判断が出されている内容について、貴労働局としてどのように受け止め、活用して行くのでしょうか。また、判決の内容を踏まえて「不合理とされた労働条件の格差」について具体的に示し、周知する必要があると考えますが、どうでしょうか。
- 5、労働契約法18条に基づく、有期雇用労働者の「無期転換権」が来年4月1日より発生しますが、以下の事例が出ています。労働契約法18条に事実上違反する脱法行為と考えますが、貴労働局としてどのように考え、対応していくのでしょうか。

- ① 「無期転換権」が発生しないように、あらかじめ雇用契約や就業規則で雇用期間を事実上5年未満と定める。
- ② 5年を超えることとなる最後の雇用契約において、雇用を更新しない旨を明記し、これに応じない場合は雇用の更新をしない。
- ③ 5年に満たない時点（たとえば、4年）における雇用の更新時において、「一定の評価を満たしていない場合には雇用の更新を行わない」等、就業規則等のハードルを設けている。



#### 労働契約法改正のポイント（抜粋）

「労働契約法の一部改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。今回の改正では、有期労働契約について、下記の3つのルールを規定します。

#### ① 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

#### 無期労働契約への転換（第18条）

同一の使用者との間、有期労働契約が通年で5年を超えて反復更新した場合は、労働者の申込みにより、無期転換契約に転換します。

★通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。

有期契約労働者の円滑な無期転換のために「企業における無期転換の取り組み事例」（厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署）