

掲載内容

第1章 賃金

- [1] 正社員と非正規社員との間で基本給に差を設ける
- [2] 非正規社員に賞与を支給しない
- [3] 非正規社員に退職金を支給しない
- [4] 非正規社員に手当を支給しない
- [5] 無期転換した非正規社員の賃金を正社員より低くする
- [6] 定年後再雇用の非正規社員の賃金水準を引き下げる
- [7] 新型コロナウイルス感染症の疑いのある非正規社員を無給で自宅待機させる
- [8] 新型コロナウイルス感染症による業績悪化で一部のアルバイトにシフトカットを実施する
- [9] 新型コロナウイルス感染症による勤務店舗の休業中に近隣店でのシフトを用意して近隣店に出勤しない者を無給とする
- [10] テレワークをする非正規社員の給与を出す非正規社員より低くする
- [11] 同じ業務を行う非正規社員間で繁忙期の残業をする者としいない者で時給に差をつける
- [12] 営業職の契約社員の賃金を完全歩合制とする
- [13] 店長職の非正規社員を管理監督者として割増賃金の適用対象外とする
- [14] 休日の研修について正社員は休日割増賃金を支給して非正規社員は無給とする

第2章 人事・業務運営・服務規律

- [15] 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため非正規社員にマスク着用を一律に義務付ける
- [16] 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のために正社員をテレワークとして非正規社員のみ出勤を命じる
- [17] 新型コロナウイルス感染症に感染した非正規社員の労災申請に協力しない
- [18] 非正規社員のうちフルタイム勤務者だけにテレワークを認める
- [19] 非正規社員にテレワークを義務付けて自己負担での通信環境整備を求める
- [20] 非正規社員に異動を命じる

- [21] 非正規社員に雑務を行わせる
- [22] 緊急時の対応を非正規社員に命じる
- [23] 非正規社員のみ就業場所へのスマホ持込みを禁止する
- [24] 非正規社員の副業を一律禁止する
- [25] 非正規社員に適用される就業規則を作成しない
- [26] 非正規社員に個人用PCが支給されていない職場で就業規則等の周知を社内ネットワークのみで行う
- [27] 無期転換した非正規社員の労働条件を変更する
- [28] 無期転換・正社員転換を認めない
- [29] 私傷病休職制度の対象者を正社員に限定する
- [30] 外部の研修の受講を非正規社員に認めない
- [31] 非正規社員からのパワハラの申告に対応しない

第3章 労働時間・休日・休暇

- [32] 新型コロナウイルス感染症による業務量の減少を受けて、非正規社員のみ労働時間を一律に短縮する
- [33] 通勤時の新型コロナウイルス感染症の感染リスクを低減するために、非正規社員のみ始業・終業時刻を1時間早める
- [34] 新型コロナウイルス感染症対策に関連する業務量の増加に対応するため、非正規社員に36協定を超える時間外・休日労働を命じる
- [35] 新型コロナウイルス感染症の感染リスク低減のために、非正規社員に対し休憩時間中の外食を禁止する
- [36] 退職日までの年休の一括請求を拒否する
- [37] 非正規社員に対して特別休暇を与えない
- [38] 非正規社員の副業・兼業について、労働時間管理を行わない

第4章 妊娠・出産・育児

- [39] 通勤時の新型コロナウイルス感染症の感染リスクを懸念する妊産婦に時差通勤・テレワークを認めない
- [40] 非正規社員に育児休業を認めない
- [41] 育児休業を取得した非正規社員の育児休業を途中で切り上げる(終了日の繰上げ)

- [42] 妊娠中の非正規社員の契約更新に当たって出産予定日前に契約満了となるよう契約期間を短縮する
- [43] 育児休業期間中に雇用期間満了する非正規社員からの育児休業申出を拒否する

第5章 雇用契約の終了

- [44] 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のために命じた時差出勤やテレワークを拒否した非正規社員との契約を終了する
- [45] 新型コロナウイルス感染症による業績悪化のため非正規社員だけ契約を終了する
- [46] メンタル不調で出勤できない非正規社員との契約を終了する
- [47] SNSに不適切投稿をしていた非正規社員との契約を終了する
- [48] 受注したプロジェクトが無期限延期となったため従事予定であった非正規社員の契約を終了する
- [49] 他社に事業譲渡された部門に従事する正社員を全員事業譲渡先に転籍させる一方で非正規社員との契約を終了する
- [50] 定年後再雇用の契約を終了する
- [51] 契新更新の手続をしないまま勤務を継続させる
- [52] 契約更新の回数上限(更新上限事項)を設けて契約を終了させる
- [53] 契約更新時に労働条件の引下げを提示して拒絶した場合に契約を更新しない
- [54] 契約更新の上限年齢を正社員の定年年齢よりも低くする
- [55] 無期転換した非正規社員の定年年齢を正社員の定年年齢よりも低くする
- [56] 非正規社員の契約に試用期間を設けた上で試用期間満了時に本採用拒否する
- [57] 私傷病休職の適用を認めた非正規社員を休職期間満了時に退職とする
- [58] 非正規社員の退職を認めない
- [59] 契約終了後に一定期間を空けて再雇用する
- [60] 契約終了後に業務委託契約を締結して同様の業務に従事させる

内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

新しい働き方に伴う 非正規社員の処遇

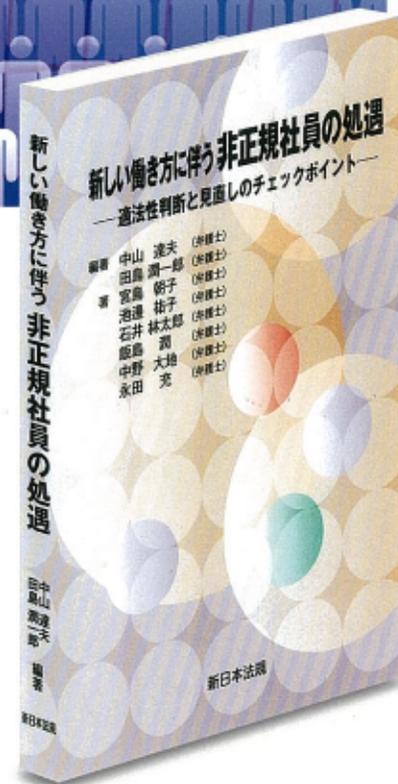
— 適法性判断と見直しのチェックポイント —

編著 中山 達夫 (弁護士) 田島 潤一郎 (弁護士)
著 宮島 朝子 (弁護士) 池邊 祐子 (弁護士)
 石井 林太郎 (弁護士) 飯島 潤 (弁護士)
 中野 大地 (弁護士) 永田 充 (弁護士)

法的な留意点に加え「同一労働同一賃金」が争点となった最高裁判例などの重要判例の留意点を解説しています。

休業や労働条件の引下げ、新しい働き方への対応など、非正規社員ならではの悩ましい取扱いを豊富に取り上げています。

労働問題に造詣の深い弁護士が編集・執筆した実践的な内容です。



A5判・総頁288頁
 定価4,730円(本体4,300円) 送料460円

0120-089-339
 WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>
 E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp



法令情報を配信!

電子書籍も
 新日本法規WEBサイトで
 発売!! <電子版>
 定価 4,290円(本体 3,900円)

新日本法規出版株式会社

本社 460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号
 東京本社 162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地

札幌支社 7060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番
 仙台支社 7981-3195 仙台市東区加茂1丁目48番地の2
 東京支社 7162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地
 関東支社 7337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1
 名古屋支社 7460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 7540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号
 広島支社 7730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号
 高松支社 7780-8536 高松市扇町3丁目14番11号
 福岡支社 7810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号
 (2021.7.5)001801

この印刷物は環境にやさしい「緑性大豆インク」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献

新日本法規出版

公式Facebookページ
 法律出版社ならではの情報を発信



〔4〕 非正規社員に手当を支給しない

CASE 当社の契約社員から家族手当が出ないのはおかしいと不満が上がっています。家族手当は全国転勤もある正社員のみを支給しており、新たに契約社員にも支給すると負担がとて大きくなるので、現状の取扱いを維持したいと考えています。

チェックポイント
1 手当がどのような趣旨で定められているか
2 相応に継続的な勤務が見込まれているか
3 職務内容、人材活用の仕組み、その他の事情で顕著な違いはあるか

家族手当支給の趣旨に照らして不合理な相違があれば違法となりますが（パート有期8）、その趣旨は、通常、扶養親族のある者の生活保障により継続的雇用の確保を図ることにあるとされます（1）。そして、この場合、不合理性判断のポイントとなるのが「相応に継続的な勤務が見込まれているか」です。

また、パート有期8は、パート有期8の趣旨に照らして不合理な相違があれば違法となりますが（パート有期8）、その趣旨は、通常、扶養親族のある者の生活保障により継続的雇用の確保を図ることにあるとされます（1）。そして、この場合、不合理性判断のポイントとなるのが「相応に継続的な勤務が見込まれているか」です。

解説

1 手当がどのような趣旨で定められているか

〔1〕で述べたとおり、各種手当についても不合理な相違があれば違法となります（パート有期8）。

具体的には、①問題となる待遇ごとに趣旨を個別に認定し、これを前提に、②職務内容（業務内容及び責任の程度）、③人材活用の仕組み（配転の有無、人事評価制度の適用の有無など）及び④その他の事情（正社員登用制度の有無など）に基づき相違が不合理と認められるか否かが判断されます。

このため、本ケースでは、まずは、家族手当がどのような趣旨で定められているか（上記①）を確認する必要がありますが、判例では、「正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的による」とされています（日本郵便（大阪）事件＝最判令2・10・15労判1229・67）。給与規程等の定め方にもよりますが、通常はこのような趣旨によるものと考えられますので、本ケースでも上記趣旨を前提に検討するのがよいでしょう。

なお、同一労働同一賃金ガイドラインでは、家族手当について「この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認め

〔8〕 新型コロナウイルス感染症による業績悪化で一部のアルバイトにシフトカットを実施する

CASE 新型コロナウイルス感染症により深刻な業績悪化となり、人件費の削減に着手せざるを得ない状況です。正社員は月給制のため自宅待機日を設けて賃金を減額するということはできませんが、アルバイトは時給制ですので、一部のアルバイトについてはシフト上出勤日数や出勤時間を減らして、支給する賃金の減額を検討しています。

チェックポイント
1 シフトが確定する前か、確定した後か
2 雇用契約上、所定労働日数や所定労働時間数が具体的に定まっているか
3 対象者の選定に恣意性がないか

シフトが確定する前か、確定した後か

雇用契約上、所定労働日数や所定労働時間数が具体的に定まっているか

対象者の選定に恣意性がないか

解説

1 シフトが確定する前か、確定した後か

（1）確定したシフト上の労働日に休業させる場合
労働者をシフトにより勤務させるという場合、雇用契約書上で何通りかのシフトを定めておき、毎月いずれのシフトによるかを指定するという方法のほか、労働者の希望を聞きつつ毎月異なるシフトを組み合わせ、様々な方法が考えられます。

いずれの場合であっても、ある対象期間について既にシフトが確定しており、当該対象期間のどの日が労働日であるかが特定されているのであれば、雇用契約上、当該日に労働する義務が生じているといえ、使用者の都合により当該日について労働者からの労働の提供を拒むことは、「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったとき」（民536②）あるいは「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合」（労基26）に当たるものとして、民法536条2項に基づき賃金全額を支払うか、労基法26条に基づき休業手当を支払う必要があります。

民法536条2項と労基法26条の違いや、就業規則等の定めにより民法536条2項の適用が排除できることについては、〔7〕で述べたとおりです。

本ケースのように、新型コロナウイルス感染症による業績悪化のために出勤を制限せざるを得ないという場合、使用者に故意又は過失があるとはいえ、民法536条2項の適用はないといえるでしょうが、不可抗力による休業とまではいえないので、労基法26条に基づく休業手当を支払うことは必要でしょう。

〔19〕 非正規社員にテレワークを義務付けて自己負担での通信環境整備を求める

CASE 当社では、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のために、契約社員にテレワークを義務付けて自己負担での通信環境の整備を求めることを検討しています。他方、正社員に対しては、会社がテレワーク時の通信費用を負担しています。

チェックポイント
1 テレワークの義務付けの可否
2 通信費用を負担させる場合の留意点
3 正社員の取扱いとの整合性

テレワークを命じることについて、一時的・臨時的・緊急的なテレワークの実施であれば特段の定めがなくとも実施可能と解されますが、恒常的にテレワークを命じるのであれば、就業規則等に根拠規定を設けるようにしてください（1）。

また、正社員にテレワークを命じる場合、自己負担での通信環境整備を求めることは、就業規則等に根拠規定を設けるようにしてください（1）。

解説

1 テレワークの義務付けの可否

〔16〕で述べたとおり、テレワークとは、情報通信技術を活用した事業場外勤務で、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務の種類があります。このうち、自宅を就業場所とする働き方である在宅勤務は新型コロナウイルス感染症の拡大防止の施策として活用されることが多いため、以下では、テレワークのうち、在宅勤務を実施する場合を念頭において解説します。

本ケースでは、契約社員にテレワークを義務付けることを検討されているとのことであり、このような措置が可能であるか問題となります。

まず、就業規則等において、テレワークを命じることについて根拠規定がある場合には、当該規定に基づきテレワークを義務付けることが可能と考えられます。この点については、労働者の自宅という私的な場所を業務のために提供してもらいながら一方的に命じることはできないという解釈もあり得ますが、特に新型コロナウイルス感染症に関連したテレワークについては、感染防止や労働者の健康確保という目的に照らし、根拠規定がある場合には、テレワークを義務付けることは可能と解すべきでしょう。

他方、就業規則等に、テレワークを命じることについて明文の根拠規定がない場合に、これを義務付けることができるでしょうか。