

「パートは賞与・退職金無し」 が通用しない可能性

注目トピックス

01 | 「パートは賞与・退職金無し」が 通用しない可能性

働き方改革が推進される中、非正規社員に対する賞与・退職金不支給を違法とする判決が続いています。判決の内容と今後の対策について解説します。

特集

02 | 3 月の健康保険・介護保険料率の変更と インセンティブ制度について

毎年 3 月は協会けんぽの保険料率の変更時期です。また、今後は協会けんぽ支部ごとの取り組みに応じて保険料が上下します。

03 | 新元号の休日取り扱いについて

新天皇が即位される 2019 年 5 月 1 日は今年に限り祝日となります。祝日に挟まれた平日は休日となり、今年は 10 連休となるため労務管理上注意が必要です。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 「承認欲求」の呪縛 (新潮社)

一般的に認知されている「承認欲求」という言葉の裏には、まったく異質な問題が潜んでいます。目に見えず、気付かれず、自覚することも難しい。そんな恐るべき承認欲求の呪縛とは、いったいどのようなものなのでしょう。



日本社会保険労務士法人より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | パートの賞与・退職金チェックシート

「パートは賞与・退職金無し」 が通用しない可能性

働き方改革が推進される中、非正規社員に対する賞与・退職金不支給を違法とする判決が続いています。判決の内容と今後の対策について解説します。

はじめに

働き方改革が推進される中、非正規社員の賞与・退職金不支給を違法とする判決が続いています。労働者側からすると嬉しい傾向ですが、企業側にとっては心配です。今回の判決がルールとして定着するのか、判決の内容と今後企業が注意すべき点について解説します。

裁判事例 1

注目すべき判決の1つ目は平成31年2月15日の大阪高裁判決です。この事件は大阪医科大学の研究室秘書のアルバイト職員（50歳代女性）が正社員と同等の仕事をしているにも拘らず、賞与等や休暇制度の待遇差が違法とし、争ったものです。

判決では、大阪医科大学で正社員に支給されている賞与が年齢や成績と連動しておらず、一律で支給されている一方でアルバイト職員に賞与が一切支給されていないことを違法と認定しました。また正社員に認められている夏季特別休暇・病気休暇の有給賃金がアルバイト職員に支給されない点も不合理と認められ、差額の支給を命じました。

裁判事例 2

2つ目は平成31年2月20日の東京高裁判決です。この事件は、東京メトロ子会社（メトロコマース）の売店員（契約社員）らが正社員と同じ業務をしているのに、正社員との間で基本給・賞与及び住宅手当や退職金等の手当の待遇に差があることを違法とし争ったものです。

判決では、正社員（勤続10年以上）に支給される勤続褒賞や退職金等の勤続に対する功労的報償の性格を有する手当を一切支給しないのは違法としました。一方で、基本給・賞与については労働条件の差異を認め格差を容認しました。

事件名	大阪医科大学 労働契約法 20 条裁判	メトロコマース 事件
原告	アルバイト職員	契約社員
違法とされた格差	賞与不支給 休暇制度適用外	勤続褒賞 退職金不支給 住宅手当不支給
容認された格差	基本給の待遇差	基本給・ 賞与待遇差

※上記の表は高裁の判決文でなく報道等をまとめたものになります

ポイント

今回の判決のポイントは「功労に報いる意味合いの賞与や退職金」です。前述の2つの裁判では「正規社員にのみ賞与・退職金を支給することが違法」とされましたが、内容からは「賞与や退職金が功労に報いる性格のものであるなら、パートやアルバイトにもいくらか功労があるだろう」という判断が読み取れます。

また手当に関しては、住宅手当、休暇制度等「仕事の責任や職務内容により差異を付ける必要性がないにも拘らず正社員にのみ支給している」ことを違法としました。

しかし、正規と非正規に同額の賞与・退職金、手当を支給することを義務としたわけではなく、責任や仕事量の違いに応じて金額を調整することは認められています。

今後の影響と対策について

両裁判とも高裁判決であり、おそらく最高裁まで争われることになるでしょう。ただ、今後ますます正規雇用と非正規雇用の格差について権利意識が強くなり、非正規＝各種手当・賞与・退職金ゼロという「当たり前」は通用しなくなりそうです。賞与・退職金や手当に格差を設けている場合、見直しを検討してみてもいいかもしれません。

3月の健康保険・介護保険料率の変更とインセンティブ制度について

毎年3月は協会けんぽの保険料率の変更時期です。また、今後は協会けんぽ支部ごとの取り組みに応じて保険料が上下します。

はじめに

毎年3月は協会けんぽの保険料率・介護保険料率の変更時期です。3月の保険料率は4月支給給与から変更となります。今回も都道府県ごとに保険料が上がる地域、下がる地域があります。

また、今後は協会けんぽ支部ごとの取り組みに応じて保険料が上下するインセンティブ制度が実施されます。以下保険料変更についてお知らせするとともに、インセンティブ制度の解説をします。

健康保険料率改定について

医療保険（協会けんぽ）及び介護保険の平成31年度保険料率が発表されました。都道府県ごとの保険料率は地域の加入者の医療費に基づいて算出されているため、上昇する地域、下降する地域があります。近隣の都道府県ごとに定められている協会けんぽ健康保険料率については下記の表のとおりです。

都道府県	平成30年度	平成31年度	前年度比較
東京	9.90%	9.90%	→
神奈川	9.93%	9.91%	↓□
埼玉	9.85%	9.79%	↓□
千葉	9.89%	9.81%	↓□
大阪	10.17%	10.19%	↑□
兵庫	10.10%	10.14%	↑□
福岡	10.23%	10.24%	↑□

協会けんぽ以外の医療保険制度の保険料率は別途定めがありますので、加入している医療保険の保険料改定情報をご確認ください。

介護保険料率

介護保険料率については、1.57%（平成30年度）から

1.73%（平成31年度）に変更になりました。

インセンティブ制度について

協会けんぽでは、平成30年度から新たに「インセンティブ（報奨金）制度」が始まっています。この制度は、協会けんぽの加入者及び事業主の皆様の取り組みに応じて、インセンティブ（報奨金）を付与し、都道府県支部ごとの『健康保険料率』に反映させるものです。

平成30年度の取り組みは平成32年度の保険料率に反映させるなど、当該年度の取り組みは翌々年度の保険料率に反映させる仕組みとなります。

制度の概要

1. 制度の財源として全支部の保険料率の中に報奨金財源が盛り込まれる。
2. 各支部の評価指標（特定健診受診率、ジェネリック医薬品の使用率など）の実績に応じて得点をつけランキングづけし、47支部中上位23支部に上記「1」を財源とした報奨金を充てることによって保険料率が引き下げられる。

健康診断受診について

労働安全衛生法により、年1回以上の定期健康診断の実施（深夜業を含む業務などの場合は6ヶ月に1回以上）義務があります。健康保険制度ごとに、健診費用の補助があるため、制度を積極的に活用して受診率を高めていきましょう。

また、労働市場の売り手市場傾向が続く中、求人面でアピール力を高める意味でも健康診断は軽視できません。例えば法定を上回る充実した健康診断を実施するなどし、会社が従業員の健康増進に積極的であると示すことは効果的かもしれません。

新元号の休日取り扱いについて

新天皇が即位される 2019 年 5 月 1 日は 1 年限りの祝日となります。祝日に挟まれた平日は休日となり、今年は 10 連休となるため労務管理上注意が必要です。

はじめに

皇太子さまが新天皇として即位される 2019 年 5 月 1 日は、1 年限りの祝日となります。そして祝日に挟まれた平日は休日とする祝日法の規定により、昭和の日（4 月 29 日）と即位の祝日に挟まれた 4 月 30 日と、即位の祝日と憲法記念日（5 月 3 日）に挟まれた 5 月 2 日が休日となります。

この結果、4 月 27 日から 5 月 6 日まで土曜日、日曜日、祝日、休日が続き、土曜日も含めた「10 連休」となる人が多くなります。以下、労務管理上注意すべきポイントについて Q&A 方式で解説します。

4/27土	
28日	
29月	昭和の日
30火	祝日に挟まれた休日
5/1水	即位・改元
5/2木	祝日に挟まれた休日
5/3金	憲法記念日
5/4土	
5/5日	こどもの日
5/6月	振替休日

連続
10
日の
休日

Q1 : 祝日は休日にしなければならないか？

A1 : 国民の祝日を会社の休日とするかどうかについては、就業規則の定めによります。法律上必ず国民の祝日を休日としなければならないわけではありません。

Q2 : 1 年単位の変形労働時間制にかかる協定で勤務日と決めたのちに祝日となった場合はどうなるか？

A2 : 1 年単位の変形労働時間制にかかる協定で 4/30、5/1、5/2 を勤務日と決定していて、のちに改元に伴い

祝日となった場合は、原則として協定を優先し当該祝日を休日に変更することは必ずしも要しません。

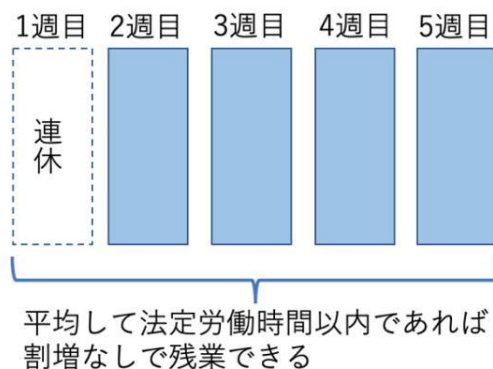
Q3 : 新たに休日になった日に勤務させる場合、賃金の割増は必要か？

A3 : 賃金規程の定めによります。賃金規程で「祝日に勤務した場合は割増賃金を支払う」と定めてある場合、割増の必要があると解するべきでしょう。

ただ、今回の改元に伴う祝日増加により休日を増やした場合、月給制労働者にとっては実質的利益となっており、そこにさらに割増賃金を払うのは企業にとって負担になります。臨時の祝日取り扱いを別途定めることを検討してもいいでしょう。

Q4 : 祝日増加により勤務時間が減った分を連休明けに残業させた場合、割増賃金を支払わなくて良いか。

A4 : 原則として連休明けの残業に対しては割増賃金を支払わなければなりません。ただし事前に「1 ヶ月単位の変形労働時間制」の労使協定を結ぶことで、連休明けの勤務時間を長くすることが可能です。



今回の祝日の定めは数十年に一度というイレギュラーな事案であるため、会社の状況を元に休日や賃金の取り扱いを個別に検討していく必要があります。詳しくは当事務所までご相談ください。

「承認欲求」の呪縛

太田 肇 著

単行本：240 ページ

出 版：新潮社

価 格：780 円（税抜）

はじめに

SNS の「いいね！」を増やすためなら、危険でも違法でも構わない。そんな若者が引き起こした事件と共に「承認欲求」という言葉を耳にする機会が増えています。承認欲求に関する心理を 20 年以上にわたり研究した筆者がたどり着いたのは、承認欲求の呪縛という恐ろしい現象でした。

承認欲求とは

そもそも承認欲求とはなんなのでしょう。世間を騒がせるニュースに併せて語られることの多いこの言葉には、多くの方がネガティブなイメージを抱いていることでしょう。本書では次のように述べられています。

承認欲求は本来、人間の正常な欲求の一つである。承認欲求があるからこそ人間は努力するし、健全に成長していくといっても過言ではない。また、ほかの人と協力したり、助け合ったりする動機も承認欲求から生まれることが多い

本来の意味を考えれば、承認欲求そのものが悪であると断定することは誤りなのです。欲求を満たすために起こした行動の内容によって批判すべきケースはありますが、人間らしく生きるためには欠かせない要素だとも言えます。

筆者が注目したのは、一般的に認知されている承認欲求の裏側です。そこには今まで指摘されてきた問題とは全く異なる一面が潜んでいました。

日本の風土病

暴力やパワハラ。イジメや引きこもり。公文書改ざんや事実隠蔽。過労自殺や過労死。規模や場所を問わず、痛ましい事件が数多く引き起こされています。とある学校で起きた事件が明るみに出ることもあれば、国を巻き込んだ不祥事のケースもあります。

なんら承認欲求とは無関係のように思えますが、これらの問題の背後に隠れているのが、まさに「承認欲求の呪縛」であると筆者は考えています。

この「呪縛」と呼ばれる現象の発生源は、承認欲求を満たすために他者からの評価を求めるところにあります。少しずつ評価される機会が増え、名実ともに有名人になったと仮定しましょう。そのうち、現実世界でもネット上でもはやし立てられるほどの存在になり、無名な一般人の枠には収まりきらなくなります。その次に待ち構えているのが「認めてもらわなければならない」という強迫観念なのです。

呪縛にとらわれないために

承認欲求が満たされるためには、外部のリアクションが不可欠であり自分一人で解消できるものではありません。つまり、周りへの依存度が非常に高い欲求なのです。承認を受け続けた末に「もっと認めてもらわなければ」と考えてしまうのは、それだけ周囲から向けられる期待が大きく感じられる状態にあるということでもあります。

対策の 1 つとして「周りの期待をコントロールする方法」が挙げられています。自分の受け取り方ではなく、他人からの期待を自在に操るとするのは、新しい発想方法ではないでしょうか。自身のこと以外にも、同僚や部下の心理健康状態を懸念するならば、より丁寧なケアを心掛ける必要があります。そのために必要な考え方や行動の仕組みが、本書では詳しく解説されています。

今まで表面的な問題ばかりが語られてきた承認欲求について、本書ではその本質を暴き、厄介な呪縛への対抗方法が紹介されています。承認欲求による悪影響を経験したことのある方や、SNS を通じたトラブルを未然に防ぎたいという方におすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月のNEWS LETTERはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

日本社会保険労務士法人	
代表社員	淡路 友幸
所在地	〒170-0005 東京都豊島区南大塚 3-32-1
営業時間	平日 9:00～18:00
電話	03-6831-3778
FAX	03-3980-2283
メール	tomoyuki.awaji@nsrh.jp

日本社労士法人よりあいさつ

働き方改革の第一弾として4月から有給取得の義務化などがスタートしますが、気になるニュースがありました。厚生労働省は2020年度にも、従業員の働きやすさを語る指標の開示を企業に義務付ける方針とのことです（3/6付日本経済新聞）。記事によれば、従業員301人以上の大企業を対象に、平均勤続年数、育休や有給の取得率、平均残業時間など複数の項目から1つ以上を公開するよう求め、応じなければ企業名を公表すること。項目は最低1つでもいいわけですが、企業イメージ等を考えればおそらく複数項目を開示せざるを得ないでしょう。人事労務版ディスクロージャーといったところでしょうか。そういえば、最近の就活生は夜、応募を検討している企業のビルを見に行くのだとか。夜10時を過ぎても煌々と灯りがともるような企業は「残業が多いブラック企業」としてリストから外すのだそうです。なんて頭のいい…。ウン十年前の自分にその知恵を分けてほしかったと思う私でした。

パートの 賞与・退職金チェックシート

パート、アルバイトなどの非正規雇用者に対する賞与や退職金についてのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	正社員に賞与を支給している	☐	☐
2	パート・アルバイトに賞与を支給している	☐	☐
3	賞与の支給金額を決める基準として当てはまるものにチェックつけてください（複数選択可） ☐ 個人業績 ☐ 会社の全体業績 ☐ 評価制度 ☐ 勤続年数 ☐ 世間相場 ☐ その他（ ）		
4	パート・アルバイトでも社員と同等以上の貢献度がある者がいる	☐	☐
5	正社員に退職金を支給している	☐	☐
6	パート・アルバイトに退職金を支給している	☐	☐
7	退職金の支給金額を決める基準として当てはまるものにチェックをつけてください（複数選択可） ☐ 勤続年数 ☐ 評価制度 ☐ 世間相場 ☐ その他（ ）		
8	長年パート勤務している者がいる	☐	☐

FAX のご返送は 03-3980-2283 まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	