人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事 務 所 通 信

7
2018

発行：社会保険労務士　有賀ヒメ子事務所
〒270-0222　千葉県野田市木間ヶ瀬　2397-1
TEL 04-7170-4351　FAX 04-7170-4352　e-mail　info@sr-hime.jp

トピックス 非正規の待遇格差訴訟　最高裁の初判断

非正規と正規との労働条件の不合理な格差を禁じた労働契約法 20 条について争われた２件の訴訟について、平成 30 年 6 月 1 日に、最高裁判所（最高裁）が判決を下しました。同条について最高裁が判断を示すのは初めてということで、注目を集めていました。２つの事件とその判決の概要は次のとおりです。

2つの事件とその判決の概要

1．ハマキョウレックス事件（未払賃金等支払請求事件）について

物流会社「ハマキョウレックス」の契約社員の運転手が「住宅手当などが正社員にのみ支給されるのは不当だ」と訴えた裁判。

一審の地裁の判決（平成 27 年 9 月）では、通勤手当の格差のみ不合理と認めたが、二審の高裁の判決（平成 28 年 7 月）では、無事故手当や給食手当などの格差も不合理と判断。

⇒　今回の最高裁の判決では、これまでに格差が不合理と判断された通勤手当などの 4 つの手当に加え、皆勤手当についても、正社員に支給しながら契約社員に支給しないのは「不合理」と判断（合理的とする高裁判決は破棄し、事実関係を精査するため同高裁に差し戻し）。

一方、住宅手当については、正社員と契約社員の間に転勤の有無など差があることを踏まえ、契約社員に支給しないのは「不合理といえない」と原告の訴えを退けた。

2．長澤運輸事件（地位確認等請求事件）

運送会社「長澤運輸」を定年後に再雇用された運転手３人が、「定年前と同じ仕事なのに給与が引き下げられたのは不当だ」と訴えた裁判。

一審の地裁の判決（平成 28 年 5 月）では、「再雇用制度を賃金コスト圧縮手段に用いるのは正当ではない」と判断。しかし、二審の高裁の判決（同年 11 月）では、「賃下げは社会的に容認されている」と指摘し、正当と判断（運転手側逆転敗訴）。

⇒　今回の最高裁の判決では、正社員と非正規社員の賃金格差が不合理かどうかは、「賃金総額の比較のみではなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき」とする判断を示した。その上で、精勤手当については「相違は不合理である」と支払いを命じたが、その他の基本給や大半の手当については、3 人に近く年金が支給される事情などを踏まえ、格差は「不合理ではない」として請求を退けた（精勤手当に連動する超勤手当については、事実関係を精査するため高裁に差し戻し）。

★ 個別の手当についての判断が明確になりましたが、これまでの解釈の根本的な部分を抜本的に変更するような判決ではなかったといえます。

非正規の労働者を雇用する各企業の対応としては、争いの根拠となった労働契約法 20 条に対する理解を深めた上で、最高裁の判断を踏まえ、今一度、個別の手当について不合理な待遇差が生じていないか確認しておく必要があるでしょう。

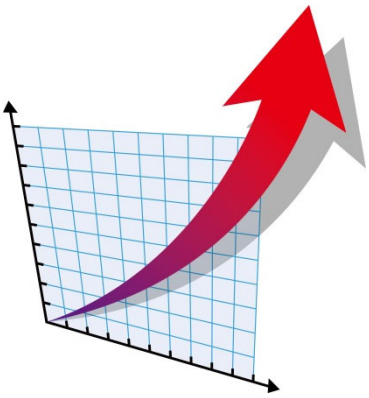
定年後の再雇用については、定年前の賃金から 20%程度を減額することは許容されるといった結果になりました。これに胸をなでおろす企業も多いようですが、これは最低限度の対応といったところです。

人手不足の昨今、企業の中には、その対策として、積極的に定年後の待遇を見直す動きも出ています。

注目を集めた裁判。詳しい内容を知りたいときは気軽にお声かけください。非正規の待遇を見つめ直す良い契機になるのではないでしょうか。

トピックス 中小企業等における生産性向上の取り組みをまとめた2冊の事例集を公表（厚労省）

厚生労働省は、中小企業・小規模事業者の賃金引上げを図るため、生産性向上の取り組みをまとめた2冊の事例集を作成し、公表しました。そのうちの1冊は、飲食業、宿泊業など「生活衛生関係営業」の企業に特化した、初めての事例集だということです。生産性向上のヒントが見つかるかもしれません。事例集の概要は次のとおりです。



【事例集①】

『生活衛生関係営業　生産性・収益力向上の取組事例集～賃金引上げのヒント～』

⇒ この事例集では、中小企業等経営強化法に基づく「経営力向上計画」の認定を受け、現在、収益力の向上に取り組んでいる企業が実施した業務効率化などの事例を紹介。

生活衛生業のうち、特に、飲食業、宿泊業、洗濯業、理美容業の事例を掲載。

＜事例の例：飲食業＞

●スマートフォンで確認できる動画マニュアルを導入。

●これによって、作業工程が標準化し、新規アルバイトの育成が5日程度に短縮。

●作業工程の標準化や経営分析ソフトの導入によって、営業利益が1％程度増加。

【事例集②】

『生産性向上の事例集～最低賃金の引上げに向けて～』

⇒ この事例集では、業務改善助成金*の活用事例をもとに、業務の効率化や働き方の見直しなどを行って生産性の向上を実現し、賃金の引き上げを行った中小企業・小規模事業者の事例を掲載。

＊業務改善助成金……中小企業等の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金の引上げを図るための助成金。
生産性向上のための設備投資やサービスの利用などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成。

＜事例の例：行政書士・社会保険労務士業＞

●顧客データ管理をクラウド化し、給与計算システムを導入により、管理業務の効率化を達成。

●1人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を50円引上げ。事業場内最低賃金以外の従業員の時間給も一律50円引上げ。
→業務改善助成金を受給。

★ 事例が紹介されている業種は限られていますが、業種を問わず、生産性向上のヒントは見つかると思います。ちなみに、上記でも取り上げましたが、私どもの業種の事例も掲載されていました。

なお、業務改善助成金については、事業場内最低賃金が1,000円未満の中小企業・小規模事業者を支給対象とするものですが、業種の要件はありません。助成金の内容も含め、詳しく知りたいときは、気軽にお声かけください。

7/10	● 一括有期事業開始届の提出（建設業） 主な対象事業：概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事 ● 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 ● 健保・厚生年金の報酬月額算定基礎届の提出 ● 労働保険概算・確定保険料申告書の提出、労働保険料の納付 ● 労災保険一括有期事業報告書の提出（建設業） ● 特例による源泉徴収税の納付（1～6月分）
7/17	● 障害者雇用状況報告書、高年齢雇用状況報告書の提出期限
7/31	● 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 8月・11月・翌年2月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 労働者死傷病報告書の提出

◆あとがき◆　天候が安定していませんが、熱中症対策に心がけて下さい。