

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のでしょうか。

お仕事 カレンダー 7月



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

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。

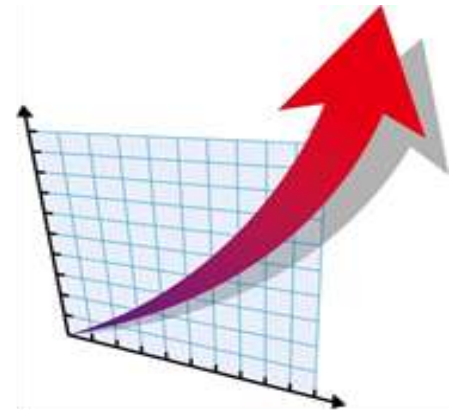
<事例の例：行政書士・社会保険労務士業>

- 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。

【厚生労働省「賃金引上げに向けた生産性向上の事例集を作成しました」】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000206098.html>

★ 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。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。



365日の誕生花・花言葉

7月24日

サボテン



花言葉：燃える心、偉大、枯れない愛
花名は16世紀後半にサボテンを持ち込んだ南蛮人（ポルトガル人・スペイン人）がウチワサボテンの樹液をシャボン（石けん）として使っていたため「石鹸体（さぼんてい）」と呼ばれるようになったといわれます。サボテンの花と言えばドラマ「ひとつ屋根の下」の名曲が思い出されます。



代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:<http://brainstar.jp>



熊本県医療法人事務長会主催研修会報告
「病院の働き方改革」今取り組むべき医師の年俸制と
職員の多様な働き方・同一労働同一賃金への対応
講師：ブレインスター代表 上田 正順



6月8日(金)、熊本県医療法人事務長会において「病院の働き方改革」をテーマに、「1. 今取り組むべき医師の年俸制」「2. 職員の多様な働き方・同一労働同一賃金への対応」を中心として研修会を実施致しました。政府は働き方改革で残業時間の上限規制を検討していますが、医師には原則診療を拒めない「応招義務」があるため、規制のあり方の検討が必要だとして適用を5年間猶予する方針を示しています。

このような医療業界において、医師法と労働基準法のはざまに悩まれる法人様も多く、研修の途中での質疑応答が30分を超える事態となり、関心の高さを感しました。

医師の年俸制と残業代については2017年7月7日に最高裁判決において次のような方向性が示されています。まず、年俸制を採用した場合に、定額残業代が有効とみなされるには、時間外労働及び休日労働に対する割増賃金が含まれていることを労働契約の内容として明らかにする。次に割増賃金部分と通常の労働時間の賃金部分とが明白に区分できるような賃金体系であること。さらに、定額残業代に含まれる残業時間数を超えた場合には差額を支払うという合意が存在することがあげられます。今後は、これらを含んだ内容で医師との契約をしっかりと結んでいくことが重要になるでしょう。

次のテーマとして、大企業では2020年4月、中小企業では2021年4月より施行予定の正社員と非正規労働者の待遇に不合理な差をつけることを禁止するDD(同一労働同一賃金)について、2018年6月1日に最高裁判決が示された、「長澤運輸事件」「ハマキョウレックス事件」の2つの判決のポイントを説明いたしました。

いずれも労働条件の不合理な格差を禁じた労働契約法20条の解釈が争点となっており、これについて最高裁が判断を示すのは初めてということで、注目を集めていたものです。今後、正規・非正規労働者の処遇の差が不合理とならないような対策がより一層求められる時代になっていきます。また、人材不足も重なり、多様な働き方に対応した労務対策も必要であり、早めに準備を進めて行かれることを強くお伝え致しました。

例えば、DD(同一労働同一賃金)の1つの対策として、『ロードマップ』の作成というものがあります。これは社員区分を明確にし、区分に応じた職務を明確に分けておくものです。職務内容が同じであれば処遇も当然同じ必要がありますが、実際に行っている職務内容が異なるということを明確にする手法の一つです。その他、区分ごとの就業規則の整備、仕事基準の賃金評価制度、正社員転換・相互転換制度、限定正社員制度の導入などの整備が求められます。

今回の研修は、今後の法改正や判例を元に、先を見据えたトータル的な人事労務管理制度について再検討していただくための良い機会となったのではないのでしょうか。

「働き方改革」に伴う労働時間制度の見直し、「同一労働同一賃金」や「多様な働き方」また、その他の人事労務に関して困りごとやご質問等がございましたらどうぞ弊社までお気軽にお問い合わせください。担当の社会保険労務士、人事コンサルタントが御社の「働き方改革」をお手伝いいたします。

報告者：社会保険労務士 川内



熊本県社労士会主催研修会報告

「同一労働同一賃金を見据えた処遇と人事制度構築について」

講師：ブレインスター代表 上田 正順

熊本県社労士会主催の研修が九州の会員をメインに5月16日グランメッセ熊本にて開催されました。

当日は県外からの社労士の方々も参加され80名を超える研修会となりました。

同じ社労士の方々にDD（同一労働同一賃金）を人事制度、人事考課にどのように取り入れていくのか、また賃金の設定についても見識を深めて頂く機会となったのではないのでしょうか。

近々法案成立が予想される働き方改革関連法案の中の

「同一労働同一賃金」は、大企業が2020年、中小企業が2021年から施行されることが予定されています。それまでに、企業としても対策が必要になってきます。

正社員と非正規社員の「業務の内容」「業務に伴う責任の程度」「人材活用の仕組み」を明確にすることが重要になります。それに伴って、正社員と非正規社員の待遇の「違い」とその「根拠」を説明できるようにする必要があります。

「同一労働同一賃金」のポイントとなる社員区分の明瞭化、多様な正社員とはどのようなことなのか。今回の研修で得られた知識を基に、各社労士の方々が顧問先へ対応されることでしょう。

「同一労働同一賃金」や「多様な働き方」に関して困りごとやご質問等がございましたらどうぞ弊社までお気軽にお問い合わせください。担当の社会保険労務士、人事コンサルタントが御社の「働き方改革」をお手伝いいたします。

人事制度支援部 川畑



◆従業員研修を実施する企業が増加

東京商工会議所が研修講座の利用企業1,000社を対象に行った調査結果（有効回答260社、26.0%）によると、2017年度研修費用の前年度比について、約4割の企業が「増加」と回答したそうです。2018年度研修予算の前年度比についても、「変わらない」（50.0%）「増加」（28.9%）との回答が続き「減少」と答えた企業は5.1%とわずかでした。2018年度も引き続き、社内、社外研修を実施する企業が増えることが見込まれています。

◆どんな研修を誰に実施するか

今後研修を実施する予定の階層としては、「中堅社員」（67.2%）「若手社員」（66.4%）「新入社員」（60.5%）が上位となっており分野については「指導・育成」（58.5%）が最も多く、「ビジネススキル」（51.0%）「コミュニケーションスキル」（44.3%）が続きます。

新入社員への研修はよく実施されているところですが、若手・中堅社員など教える立場の社員の指導力を向上させるような研修も多く実施されていることがわかります。

◆人手不足時代への対応として

人手不足などへの対応として人材育成に力を入れる企業は増えています。既存の社員のスキルアップ、モチベーションアップはもとより、はじめから経験・技術のある人材を採ることが難しい中小企業にとって企業内で社員を育て上げるという視点からも、今後は社内研修・社外研修の必要性はますます高まっていくことでしょう。

