



発行: クロウド社会保険労務士事務所

〒720-0067 広島県福山市西町二丁目 8-27 ポートビル 4F

TEL 084-983-1198 FAX 084-983-1197 e-mail info@kuroudo-sr.com

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。

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】

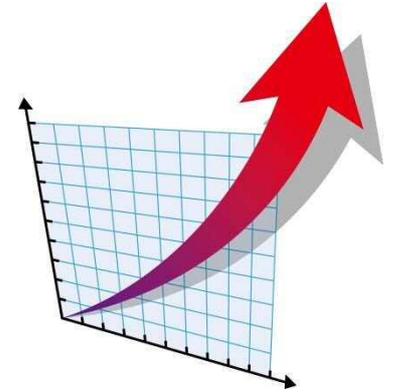
『生活衛生関係営業 生産性・収益力向上の取組事例集～賃金引上げのヒント～』

⇒ 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。

お仕事 カレンダー 7月



7/10	<ul style="list-style-type: none"> ●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	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者雇用状況報告書、高齢者雇用状況報告書の提出期限
7/31	<ul style="list-style-type: none"> ●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



労働関係指標

労働関係指標 (2018年4月)

完全失業率 (季節調整値※2)	全国	2.5%	(前月と同率)	有効求人倍率 (季節調整値※2)	全国	1.59倍	(前月と同ポイント)
	広島県	2.3%※1	(前年同期比-0.1ポイント)		広島県	1.92倍	(前月と同ポイント)
就業者数 (季節調整値※2)	全国	6,693万人	(前月差-1万人)	定期給与※3 現金給与総額※4 (現数値)	全国	277,272円	(前年同月比+0.8%)
	広島県	140万9千人※1	(前年同期比+7千人)		広島県	269,706円	(前年同月比-2.4%)

※1 広島県の完全失業率と就業者数の値は四半期毎に公表されています。今号は、2018年1月～3月平均の値を掲載しております。

※2 季節調整値：前月からの変化を適切にとらえるため、季節変動の影響を除いた数値(原数値から季節変動を除去した結果数値)

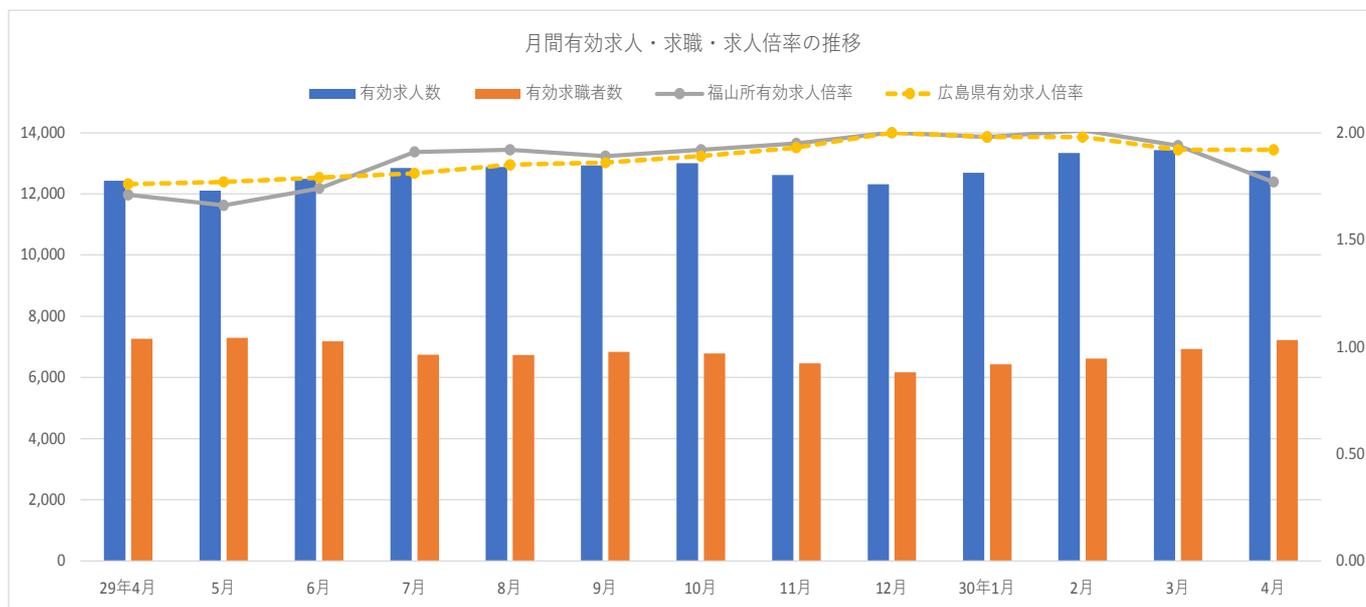
※3 定期給与：あらかじめ定められている支給条件と算定方法によって支給される給与のこと

※4 現金給与総額：「決まって支給する給与(定期給与)」と「特別に支払われた給与(特別給与)」の合計額

●平成30年4月の福山公共職業安定所管内の雇用失業情勢

2018(平成30年)6月号を加工して作成

- 有効求人倍率は1.77倍で、前月比0.17ポイント低下。前年同月比0.06ポイント上昇
 - ・月間有効求人数は12,751人で、前月比5.1%減少。前年同月比2.6%増加。
 - ・月間有効求職者数は7,221人で、前月比4.2%増加。前年同月比0.6%減少
- 新規求人倍率は2.19倍で、前月比0.31ポイント低下。前年同月比0.11ポイント上昇
 - ・新規求人数は4,420人で、前月比3.6%増加。前年同月比0.6%減少。
 - ・新規求職申込件数は、2,022人で、前月比18.7%増加。前年同月比5.2%減少
- 就職件数は572人で、前月比7.0%減少。前年同月比8.8%減少





特定求職者雇用開発助成金(三年以内既卒者等採用定着コース)

学校等の既卒者や中退者の応募機会の拡大および採用・定着を図るため、既卒者等が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を行い、既卒者等を新規学卒卒で初めて採用後、一定期間定着させた事業主に対して支給されます。

(平成31年3月31日までに募集等を行い、平成31年4月30日までに対象者を雇入れた事業主が対象です)

【既卒者等コース】

- ① 既卒者・中退者が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を行い、当該求人・募集に応募した既卒者・中退者の通常の労働者として雇用したこと（少なくとも卒業または中退後3年以内の者が応募可能であることが必要です）
- ② これまで既卒者等を新卒卒で雇入れたことがないこと

企業区分、定着期間に応じ各コース1名を上限として、下表の支給額が支給されます

企業区分	1年定着後	2年定着後	3年定着後
中小企業	50万円	10万円	10万円
それ以外の企業	35万円	—	—

助成金の利用を検討される場合は、是非、当事務所にご相談ください。



営業日のお知らせ

2018年7月						
日	月	火	水	木	金	土
<u>1</u>	2	3	4	5	6	<u>7</u>
<u>8</u>	9	10	11	12	13	<u>14</u>
<u>15</u>	<u>16</u>	17	18	19	20	<u>21</u>
<u>22</u>	23	24	25	26	27	<u>28</u>
<u>29</u>	30	31				

2018年8月						
日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	<u>4</u>
<u>5</u>	6	7	8	9	10	<u>11</u>
<u>12</u>	<u>13</u>	<u>14</u>	<u>15</u>	<u>16</u>	<u>17</u>	<u>18</u>
<u>19</u>	20	21	22	23	24	<u>25</u>
<u>26</u>	27	28	29	30	31	

赤文字の日、及び青文字の日は休みとさせていただきます。

編集後記

先日、事務所の皆で広島カープの応援へ行ってきました。私にとっては初めてのカープ戦、初めてのマツダスタジアムです。梅雨のこの時期、当日の天気予報の雨と曇りマークに不安を抱えながらも、何とか試合開始。カープファンの一体感と熱気はすごいもので私の興奮も最高潮に達した頃、ぽつりぽつりと雨が降り始めまさかの試合中断に。一向に止む気配はなく、試合再開を待たず、帰ることとなりました（その後試合は再開し、無事広島カープの勝利に終わりました）。

最後まで試合を観戦することはできなかったものの、マツダスタジアムを十分に満喫することができました。グルメスポットの充実、カープグッズもかわいいものばかりで大満足。カープの勝利の瞬間に立ち会う楽しみは次の機会へ持ち越しです。

プライベートだけでなく仕事においても、思ったような結果を出せなくても、少しでも得るものがあれば障害となったことにも感謝できるように思います。苦労しながら上手くいったときの喜びは計り知れません。

憂鬱な梅雨の時期があるからこそ、梅雨明けの青空をひときわ爽快に感じることができる。とは言うものの、まさに梅雨といった天気にも阻まれてしまった試合観戦。梅雨明けが待ち遠しい今日この頃です。