

つちはし事務所通信

7

July

2018



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2018年7月1日



非正規の待遇格差訴訟 最高裁の初判

非正規と正規との労働条件の不合理的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的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。

トビックス 業種・事業所規模別にみる 夏期賞与 1人平均支給額

夏期賞与の支給時期を迎えます。賞与支給の参考資料として、厚生労働省の調査結果から、業種別に事業所規模5～29人と30～99人の事業所における平成29年の夏季賞与について、支給労働者1人平均支給額（以下、1人平均支給額）などをご紹介します。



支給額は1か月分程度に



主な業種別に1人平均支給額などをまとめると、以下のとおりです。調査産業計をみると5～29人規模は26.7万円で、28年に比べ2.0%の増加、30～99人規模は32.6万円で、3.6%の増加になりました。両規模とも前年を上回ったのは、2年連続となりました。きまって支給する給与に対する支給割合は、5～29人規模が0.96ヶ月、30～99人規模が1.04ヶ月と、どちらも1ヶ月分程度です。

業種	5～29人	前年比	30～99人	前年比	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
	支給労働者1人平均支給額（円、%）				きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）		支給事業所数割合（%）	
調査産業計	267,386	2.0	326,080	3.6	0.96	1.04	64.5	89.2
建設業	286,369	-2.3	495,183	6.3	0.91	1.19	65.7	83.0
製造業	266,313	8.4	336,154	0.9	0.91	1.08	66.0	88.0
情報通信業	361,809	-4.7	507,633	3.7	1.04	1.39	59.3	93.7
運輸業・郵便業	252,053	5.0	256,191	-1.9	0.91	0.89	66.5	86.4
卸売業・小売業	280,776	-1.8	278,369	10.5	1.00	0.93	67.0	90.8
金融業	522,630	4.5	595,366	6.2	1.54	1.65	88.0	96.7
医療・福祉	191,665	4.4	254,955	5.7	0.88	1.04	72.7	94.2

業種ごとに異なる状況に

スペースの関係で、上では大分類のデータのみ紹介していますが、さらに細かな業種別で見ると1人平均支給額は、5～29人規模では3万円台～50万円台、30～99人規模では3万円台～70万円台と、大きな開きが見られます。また、1人平均支給額の前年比をみると、両規模とも28年より増加した業種が多くなりました。

支給事業所数割合は、30～99人規模100%の業種がある一方で、5～29人規模では50%未満の業種もあり、業種や規模によって大きな違いがみられる結果になりました。今年はどうなるのでしょうか。



あとがき◆つちはし事務所より

- ☆ 「同一労働、同一賃金」という言葉は、少し前まで“絵空事”とは言わないまでも、“実現するのはかなり難しい問題”という認識ではなかったでしょうか。しかし、6月1日に相次いで出された2つの最高裁判決 今月紹介したハマキョウレックス事件と長澤運輸事件は、「同一労働、同一賃金」の議論を大いに押し進める内容となりました。
- ☆ 中でもハマキョウレックス事件の判決は、正規従業員と非正規従業員の賃金の格差について、合理性を厳しく判断しています。「我が社は、契約社員に通勤手当や家族手当はありません」は、通らないのがこれからの常識となりそうです。それを強かに押し進める「働き方改革関連法案」も延長国会で6月29日ついに成立しました。
- ☆ 一方、長澤運輸事件では定年後再雇用の賃金引き下げに関しては、不合理ではないと判断されています。若い人の非正規雇用の格差には厳しく、年金が出るシニア世代の格差は容認という流れが透けて見えてきます。
- ☆ 「じゃあ、いったい我が社の賃金はどう見直せばいいの?」と、お悩みの事業主様は、ぜひ当事務所のつちはし式賃金クリニックまでご相談ください。これからは賃金決定の根拠が問われる時代。賃金体系や評価制度の整備に本腰を入れる必要がある時代になったこと、事業主はしっかり認識する必要がありそうです。