



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信



発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻107

トビのマーク 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。

中小企業の人手不足等への対応

◆人手不足の中小企業が4年連続増加

日本商工会議所は、全国の中小企業4,108社を対象に実施した「人手不足等への対応に関する調査」の結果を発表しました。それによると、回答した2,613社のうち、1,731社(65.1%)が「人手が不足している」と回答しており、4年連続で割合が上昇していることから、中小企業の人手不足が悪化していることが浮き彫りとなりました。

◆人手不足が深刻な業種

業種別に見ると、「宿泊・飲食業」の79.1%の企業が「不足している」と回答し、次に「運輸業」(78.2%)、「建設業」(75.6%)が続きました。特に飲食業は、「求人募集を出しても人が集まらない」「採用してもすぐに辞めてしまう」など問題が深刻化しています。また、人手が不足しているが人員を充足できない理由について、採用の面では「立地する地域に求めている人材がいない」という回答が多く、これは人口減少や大都市圏への流出などによるものと考えられます。

◆人材確保のために取り組んでいることは？

同調査での多様な働き方に関する取組みについての設問では、約5割の企業が「長時間労働の削減」「再雇用制度」を、約3割の企業が「年休取得の促進」「子育て・介護休暇制度」を実施していることがわかりました。それによって得られた効果として、「高齢者の活躍促進」「人材の確保(退職者の減少)、定着」「従業員のモチベーション向上」などが挙げられています。

また、外国人材の受入れについては、「受入れのニーズがある」「雇用するか検討中」と回答した企業は合わせて1,145社(42.7%)だったことから、外国人の雇用に関する関心が高いことがうかがわれます。しかし、コミュニケーションのとりづらさや文化の違い、雇用する際の手続きの煩雑さなどに課題があるようです。

◆「人手不足対応アドバイザー」を全国に配置

中小企業庁は、昨年「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」を取りまとめ、5月には地域の相談に応じる相談員「人手不足対応アドバイザー」を全国のよろず支援拠点に配置しました。各拠点の相談員は、労務管理、業務見直し等による生産性向上、職場環境の改善などの相談に応じ、対応が困難な内容についてはテレビ電話システムや出張を通じて対応するとしています。

人手不足は、業種や地域によって問題が様々ですので、

専門家に相談することによって具体的な解決策が得られるかもしれません。

ハローワークを通じた障害者の就職件数

◆就職件数が9年連続で増加

厚生労働省の調査によると、平成29年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は9万7,814件で、対前年度比4.9%の増となったとのこと。

今年4月の改正障害者雇用促進法の完全施行をにらみ、大企業などを中心に早くから障害者雇用が活発になっており、人材紹介会社や就労移行新事業所などへの問合せも多くなっているようです。調査結果の内容を見てみましょう。

◆精神障害、その他の障害で大幅な伸び

障害者全体での新規求職申込件数は20万2,143件(対前年度比5.4%増)となり、就職件数は9万7,814件(同4.9%増)でした。

このうち、精神障害者の新規求職申込件数は9万3,701件で、就職件数は4万5,064件(同8.9%増)、発達障害等を含む「その他の障害者」は1万2,167件で就職件数5,007件(同4.9%増)と大幅に増加しています。この理由としては、平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として精神障害者が加わったことが大きいでしょう。

なお、「その他の障害者」とは、身体障害者手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳等を保有しない人であって、発達障害、高次脳機能障害、難治性疾患等により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な人を指します。

◆産業別就職件数

産業別の就職件数では、「医療、福祉」(3万5,566件、構成比36.4%)、「製造業」(1万3,595件、同13.9%)、「卸売業、小売業」(1万2,412件、同12.7%)、「サービス業」(1万288件、同10.5%)などとなっています。障害種別に若干の違いはありますが、傾向としては同じとなっているようです。

◆ミスマッチを防ぐには

障害者の雇用については、職場環境の整備と障害のある方への適切な対応が必要です。障害者雇用率を達成するためとか、人手不足だからといった消極的な理由だけでは、雇用のミスマッチが生まれ、社内にも混乱を生むだけです。障害者を雇用する場合のほか、既存の社員が障害者となる場合もあるでしょう。労務管理に関してはある程度の障害に

対する知識のほか、コミュニケーションが何より重要となります。障害者の雇用を考える場合は、主治医や産業医、社会保険労務士等の専門家相談しながら進めましょう。

従業員研修のアンケート結果より

◆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。

◆受講者本人に選択肢を与えているところも

受講研修の選択方法としては(複数回答可)、「会社(人事部等)が指定」(61.8%)、「受講者の上司が指定」(44.4%)と会社や上司が決めた研修を受講させている企業が多い一方で、「一定の選択肢の中から受講者本人が選択」(31.3%)、「受講者本人が自由に選択」(29.0%)とする企業も約半数となっており、受講者本人に何らかの形で受講研修の選択権を与えている企業も少なくないことがわかります。

◆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くることでしょう。

弊社でも様々な研修メニューをご用意しております。お気軽にご相談ください。

長時間時間労働はどのくらい減ったのか？

◆月240時間以上の長時間労働、10年で減少

月に240時間以上の長時間労働をしている人が、この10年間で減少したことが、東京大学社会科学研究所の石田浩教授らの調査でわかったと報じられました(朝日新聞5月18日付)。報道によれば、月に240時間以上の長時間労働をしている男性の「典型雇用」(正社員など)では、2007年の35.4%から、2017年は23.7%まで減少しました。同じく女性の典型雇用でも12.1%から8.2%に減少。「非典型雇用」(契約社員など)でも減少傾向が見られました。

◆月240時間労働は過労死ライン

月に240時間以上の長時間労働(月の労働日を20日として、1日12時間以上の労働)は、いわゆる「過労死ライン」に抵触する危険な水準です。脳卒中や心臓病などの発症率が高く、いざ労働災害認定となった際には業務との因果関係が認められやすくなります。労働者・企業の双方にリスクがある危険な働き方です。減少傾向にあるとはいえ、23.7%という結果は、いまなお高いというべきかもしれません。

◆帰宅する時間も早まっている

また同調査では、働く人の「平均帰宅時間」も早まったことがわかりました。この10年間で、男性は午後8時2分から同7時48分へ、女性は午後6時48分から同6時1分へ、それぞれ短縮しました。過労死ラインレベルの長時間労働だけでなく、平均的な労働時間も短縮しているといえそうです。

◆働く人の意識は変化し続ける

帰宅時間については、より長いスパンで比較した調査もあります。シチズン時計株式会社「『ビジネスマンの生活時間』35年の推移」によれば、「「遅い」と感じる帰宅時間」は、1980年から2000年までは「23時」がトップでしたが、2010年には「22時」がトップ、2015年には「21時」がトップと、この35年間、年々早まる結果となりました。同調査は、リーマン・ショック(2008年)や東日本大震災(2011年)の影響から生活様式が見直され、働き方にも意識の変化が見られる、と指摘しています。

その後も過労死事件の社会問題化や働き方改革等もあり、働く人々の労働時間への意識はさらに高まっています。企業としては、労働者の意識や世相の変化から取り残されないよう、常に注意が必要でしょう。

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】

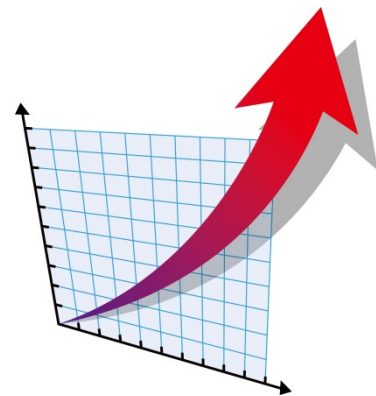
『生活衛生関係営業 生産性・収益力向上の取組事例集～賃金上げのヒント～』

⇒ 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

◆あしがき◆ 働き方改革関連法が成立しました。懸念事項はありますが、労基法成立以来の大改正となります。36協定、割増賃金、有給休暇など、対応の必要な部分がたくさんあります。労働時間の短縮は、つまりは生産性の向上にかかっています。一足飛びにできるものでもありませんから、早めに対応を考えていきましょう。