

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by金ちゃん先生



通算106号

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘 1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail bpbz707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2018年07月06日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎



今回の「助成金紹介コーナー」ポイント解説

今回は前回紹介の「キャリアアップ助成金」で申請の多い「正社員化コース」を紹介します。入社した方を最初は有期雇用契約として雇用し、半年以上経過した段階で問題無ければ正社員に登用して6ヶ月経過後2ヶ月以内に支給申請します。助成額は中小企業様で有期⇒正規転換で一人当たり57万円です。

[注] **M** 山中金属工業(株)総務課 田中美鈴様、**T** トクモト社会保険労務士事務所 徳本銀二先生

耳寄り情報1

『助成金紹介コーナー』⑤ 人気のある助成金その2

M 「先生、前回紹介した7つのコースで一番申請の多いコースについて説明してくださいよ。」

T 「はい。それは「正社員化コース」ですね。ところで御社には新入女子社員が入ったらしいね。」

M 「流石地獄耳の徳本先生ね。山本五十鈴さんで、私の母校の3年後輩なのよ。よろしくね。」

T 「どこかで聞いたような名前だね。もっとも貴女の年代では難解ホークスだと思うけど…。」

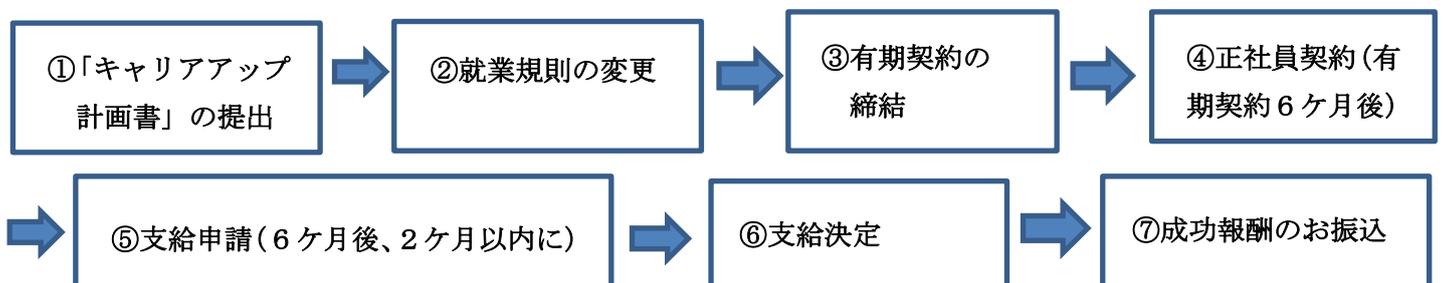
M 「先生 ギャグが古すぎますよ。もう少し私たちに合わせたナウイのをお願いしますね！」

T 「あっしには無理ざんす。では本題に。」「五十鈴さんに正社員化コースに入ってもらったら？」

M 「そうね。山中社長も実はそういっています。先生、申請代理手続よろしくね！」

T 「待ってました。窓口は美鈴さん、協力してね。下記の手順に沿って進めて行きます。今ここで詳しく言っても難しく感じるだけ。追々説明して行きますので安心してね。」

[推進手順]



長澤運輸事件 & ハマキョウレックス事件 H30. 6. 1 最高裁第2小法廷(山本庸幸裁判長)

■**両事件の概要** 運転手として正社員と同一の業務を行っているにもかかわらず、労働契約の有期・無期で賃金や手当に格差があることに対して是正を求めた2つの訴訟で、最高裁は、賃金の相違の不合理性を判断する際に、各賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきとの初判断を示した。定年後再雇用については、労働契約法第20条の「その他の事情」として考慮し、格差を概ね容認した。[トピックスにも両事件裁判が掲載されていますが、読み比べてください。]

■裁判所の見解

長澤運輸事件は、バラセメントタンク車の運転手3人が定年後再雇用で有期の嘱託社員となり、年収が20～24%低下したのを不服として提訴したもの。嘱託社員は、稼働額の一定割合を支給する歩合給について、正社員よりその割合が高かった。しかし、運転する車種に応じて支払う職務給のほか、精勤手当、役付手当、家族手当、賞与は無支給だった。職務の内容や人材活用の仕組みに関しては、無期の正社員との間に違いはなかった。

1 審東京地裁は賃金の格差を不合理としたが、2 審東京高裁は不合理とは認められないとした。



ハマキョウレックス事件では、有期のトラック運転手が、正社員と相違のある手当などの是正を求めて提訴した。職務の内容に相違はなかったが、正社員には異動があるなど人材活用の仕組みは異なった。1 審大津地裁彦根支部は、通勤手当の格差を違法とした。2 審大阪高裁は、無事故手当、給食手当、作業手当の相違も不合理と認めた。

最高裁は、長澤運輸に対し、精勤手当の格差を不合理として、5～9万円の損害賠償を命じた。時間外・休日労働に関する彫金手当については、算定基礎となる賃金が異なることから、東京高裁へ差し戻した。有期・無期間の労働条件の相違の不合理性を判断するポイントは、職務の内容と人材活用の仕組みに関連する事情に限定されないとした上で、定年退職後再雇用は、その他の事情として考慮すべきとした。加えて、個々の賃金項目の相違については、その趣旨を個別にみて不合理性を判断するとの枠組みを示した。その上で、従業員の皆勤を奨励する必要性に相違はないとして、精勤手当の不支給を不合理とした。正社員には、精勤手当が超勤手当を計算する基礎に含まれているため超勤手当の相違も不合理と判断した。家族手当などは、将来、老齢厚生年金が支給されたり、それまで月2万円の調整給が付くことなどを理由に、不合理性はないと認定している。

ハマキョウレックス事件については、2 審が認めた手当に加えて、皆勤手当の不支給も不合理と認めた。トラック運転手を一定数確保する必要から皆勤を奨励するために支給しており、その性質が有期・無期の事情で異なることはないと判示している。損害賠償算定のため、大阪高裁に差し戻した。

[手当に対する最高裁の判断] × 不合理と認められない ○ 格差不合理

■長澤運輸 × 歩合給、職務給、住宅手当、家族手当、役付手当、賞与、○ 精勤手当、超勤手当

■ハマキョウレックス × 住宅手当、○ 皆勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当



金ちゃん先生のコメント 各賃金項目の趣旨を個別に考慮する初判断は正しい裁定だと賛同します。

金ちゃん先生行状記 ～豊高同期生全体会に参加しました！～

6月某日、豊中駅近くのホテル アイボリーに豊中高校同期生が恩師を招いて80人超参集し、5年ぶりの同期会を楽しく盛大に行いました。その合言葉はトーク！金ちゃん先生は20名規模の同期有志会世話役ですが大勢集まるのも新しい出会いがありゲー！



飲み食いと トーク延々 懐かしや 古き学び舎 青春回帰

▲全体会で挨拶する代表世話役岡嶋豊氏

トピックス 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）。



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。

豆知識情報

事業場外労働のみなし労働時間制 ③ 適用されない場合（S63.1.1基発1号）

次のような場合は、使用者の具体的な指揮監督が及び、労働時間の算定が可能ですので、**みなし労働時間制は適用されません。**

- ① 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に**労働時間の管理**をする者がいる場合
- ② 事業場外で業務に従事するが、無線や携帯番号等によって**随時使用者の指示**を受けながら労働している場合
- ③ 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の**具体的指示**を受けたのち、事業場外で指示通りに業務に従事し、その後**事業場にもどる**場合

トビウツロク 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】

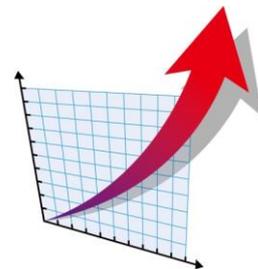
『生活衛生関係営業 生産性・収益力向上の取組事例集～賃金引上げのヒント～』

⇒ 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。

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

◆あとなぎ◆ 私は野球ファンでサッカーファンでは殆どありません！？が、今回のワールドカップ決勝リーグ入りへの西野監督の『ポーランドに追加点やらないよ焦らし作戦』(笑)は批判もありましたが、私は支持します。又ベスト8入りには小さくて大きな壁が有るも、今後日本人監督で行くべきです！