

# ヒューマンテック通信

## 今月のテーマ

## ハマキョウレックス、長澤運輸事件の考察

6月1日、正規社員（無期契約労働者）・非正規社員（有期契約労働者）の労働条件格差について、わが国初めての最高裁の判断が下されました。6月号では判決内容を速報でお伝えしましたが、今月号では、今後の実務において留意すべきポイントについて考察します。

### ●ポイント1 職務内容や人材活用、賃金制度の見直しを

両事件はともに、正規社員・非正規社員間の待遇差の不合理性について、手当ごとの趣旨や性質に照らして個別に判断しました。これを受けて、正規社員のみを支給される手当は、その趣旨によっては不合理と認定される可能性があります。

今後の実務においては、あらかじめ正規社員・非正規社員それぞれの諸手当について、職務内容や人材活用の仕組みの違いなどから支給の有無や差を説明できるようにしておく必要があります。また、職務内容等が変わらないにもかかわらず、無期・有期で待遇差がある場合には、職務内容等の再整理や、賃金制度について再構築を行うなどの検討が必要となる場合もあります。

●ポイント2 定年再雇用後は諸手当の趣旨について個別検討を  
長澤運輸事件では、定年再雇用後の賃金総額の引き下げが不合理と認められるか否かが注目されました。判決では、定年再雇用を理由に待遇差を設けることが直ちに不合理であるとは認められないとしても、賃金総額を比較することのみによるのではなく、その賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきとしています。

実務においては、まず同業他社と比較して極端な減額幅となっていないかを検証するとともに、定年前後で職務内容等が変わらないにもかかわらず、定年再雇用したことをもって不支給・減額となる手当がないかなど、各手当についてその性質や目的を個別に検討し必要に応じて見直しを行うことが求められます。

### ●ポイント3 賃金制度見直しの際は労使協議や代償措置を

長澤運輸事件では、定年再雇用後の基本給額や諸手当等の賃金制度の変更にあたって、計8回にわたる団体交渉を行うとともに、代償措置を設けていたことなどが考慮されました。

今後、賃金・人事制度の見直しを行う場合には、プロセス（労働者代表等との協議、対象者への説明、猶予期間の設定、代償措置の検討等）を丁寧に進めていくことが重要となります。

## 2018年度最低賃金引上げ額の目安

7月26日、中央最低賃金審議会が取りまとめた2018年度の最低賃金額改定の目安額が公表されました。都道府県別の目安額は下表のとおりです。

ランク	都道府県	金額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	27円
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	26円
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡	25円
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	23円

この目安額を参考に、今後、各都道府県の地方最低賃金審議会の審議等を経て、最終的な引上げ額が決定されます。

## 8月の手続き 雇用継続給付限度額の変更

雇用保険の継続給付等の支給限度額が変わりました  
本年も、8月1日からの雇用保険の給付の基準となる賃金日額の変更に伴い、各種給付（高齢者／育児／介護休業）等の支給限度額が以下のとおり変更になりました。

### 高齢者雇用継続給付

- 支給限度額 357,864円→359,899円 (2,035円↑)
- 最低限度額 1,976円→1,984円 (8円↑)

### 60歳到達時等の賃金月額

- 上限額 472,200円 ●下限額 74,400円

### 育児休業給付

- 支給限度額  
上限額（支給率67%：180日目まで） 301,299円  
下限額（支給率50%：181日目から） 224,850円

### 介護休業給付

- 支給限度額 上限額 329,841円→331,650円 (1,809円↑)

高齢者は8月1日以後の支給対象期間から、育児／介護休業は支給対象期間の初日が8月1日以後の対象期間から変更です。

## 【連載コラム】働き方改革関連法①

### 国会の附帯決議が異例の47項目。高プロ13項目

国会において法律案を可決する際に、その法律の運用や改善について、両院の委員会が政府への希望などを表明する「附帯決議」が付されることがあります。法的拘束力はありませんが、政府はこの附帯決議を尊重することが求められます。

6月29日に参議院で可決、成立した「働き方改革関連法」では、異例の47項目もの附帯決議が付されました。高度プロフェッショナル制度に関するものが特に多く、全体のうち、13項目を占めています。内容も、指針や省令に盛り込む事項を具体的に示したり、高度プロフェッショナル制度を導入した全ての事業場に対して立入調査を求めるなど、従来に比べて具体的に踏み込んだものが多くなっています。働き方改革関連法の今後の運用に少なからず影響を与えるものとして、注目度が高まっています。

## セミナー開催のお知らせ

### 【1】当研究所主催 働き方改革関連法セミナー

7月6日に公布された働き方改革関連法について、下記日程でセミナーを開催いたします。ぜひご参加ください。

テーマ：働き方改革関連法の解説と実務上の留意点（仮題）

主催：ヒューマンテック経営研究所

日時：2018年9月26日（水） 14：00～

場所：東京国際フォーラム

※詳細はあらかじめご案内いたします。

### 【2】平成30年度 東京都女性の活躍推進加速化研修

中小企業を対象に、女性活躍を推進するための実務的な知識を習得する研修と交流会を実施する東京都のプログラムです（全5種類）。弊所執行役員の島が「フォローアップ研修」の講師を務めます。自社の女性活躍を進めたい企業様はぜひご参加下さい（無料）。詳細は下記URLをご覧ください。

【ホームページ】

<http://www.josei-jinzai.metro.tokyo.jp/>