

# 会報

(発行所) 一般社団法人 柏法人会  
〒277-0023 柏市中央1-1-1  
TEL 04-7163-3393  
FAX 04-7166-6629  
(発行人) 会長 小田山 博 史  
(編集) 広報 委員 会  
(編集責任者) 広報委員長 横尾 好 永  
(印刷所) 広報委員 (株)秋元印刷

■URL <http://hojinkai.zenokuhojinkai.or.jp/kasiwa> ■E-mail [kasiwa-h@basil.ocn.ne.jp](mailto:kasiwa-h@basil.ocn.ne.jp)

## 会員増強

### 平成30年度増強運動結果



野田市鈴木貫太郎記念館

## 平成31年 柏法人会新年賀詞交歓会

会員数/千葉県37,629社 柏法人会4,329社 (平成30年12月末日)

### ■表紙解説

#### 鈴木貫太郎記念館(野田市)

鈴木貫太郎記念館とは、大日本帝国海軍軍人で第42代内閣総理大臣を務めた鈴木貫太郎ゆかりの品を展示する千葉県野田市立の記念館です。1963年(昭和38年)鈴木氏の本籍地でもある千葉県野田市(当時は東葛飾郡関宿町)に開館しました。所在地は鈴木氏の旧宅があった場所の隣に当たります。鈴木氏の遺品など、1000点以上を所蔵するほか、昭和天皇臨席で鈴木内閣が太平洋戦争で日本の降伏を決めた場所を描いた油絵「最後の御前会議」(白川一郎画)が展示されています。

#### 鈴木貫太郎の生涯

終戦内閣総理大臣鈴木貫太郎翁は、終戦処理の大任を果たし、昭和21年9月、郷里関宿に帰られました。時に80才であり、且つ二・二六事件の時には、数発の弾丸を身に受け、その内の一発は体に残っていました(嬰鑛「かくしや」として居られました。

翁はこの地に農事研究会を発足させ、青年を指導され、将来酪農を農業経営に採り入れていくべきことを助言されました。

「酪農の町関宿」の基礎は、翁がきずかれたといっても過言ではありません。昭和23年4月17日「永遠の平和」の一語を残し、81才で大往生されました。

(野田市教育委員会 鈴木貫太郎記念館より抜粋)

所在地 野田市関宿町1273  
04-7196-10102

- 法人税確定申告書「別表1」に貼付する法人会の会員シールは裏表紙に印刷されています。
- e-Taxご利用の場合は「法人事業概況説明書」の「16加入組合等の状況」欄に(一社)柏法人会と入力して下さい。

# よつば総合法律事務所の 法律広場



**Q** ④当社は、トラック運送業を行っています。社員には、正社員と契約期間に定めのあるいわゆる契約社員の2種類の社員が在籍しており、正社員については、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当等を支給していますが、契約社員には支給していません。この度、契約社員の一人が、仕事内容や責任が同じなのに、正社員との間に待遇の差があるのはおかしいと言ってきました。会社としては、正社員を今後会社の中核を担う人材として考えているため差をもうけているのですが、今後どのように対応すればよいでしょうか？

**A** ⑤ 正社員と契約社員とで、業務の内容や当該業務に伴う責任の程度等が変わらないにもかかわらず、労働条件で差異をつけることは、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を規定した労働契約法20条に違反する可能性があります。そのため、契約社員から損害賠償請求等がなされて、問題が大きくなってしまいうリスクも生じてきますので、早めに対処する必要があるかと思います。

## 1 労働契約法20条とは

同条は、契約期間の定めがある有期の労働者とその定めがない無期の労働者で、業務の内容や責任の程度、配置の変更の範囲等を考慮して、労働条件の差異が不合理であることを禁止しています。

そして、平成30年6月1日に出た最高裁判決では、上記労働条件の差異が不合理であるかどうかについては、個々の労働条件毎に個別に判断すべきであるとしています。

## 2 個々の労働条件毎の判断について

今回は、注目をあつめた上記事件の最高裁が下した判断についてその一部を紹介させていただきます。なお、同事件では、業務の内容や責任の程度は同じでしたが、正社員にのみ全国規模の転勤・出向の可能性があった違いがありました。

### (1) 無事故手当

上記事例では、無事故の条件を満たした正社員にのみ、無事故手当として月1万円を支給していました。しかし、最高裁は、無事故手当の趣旨は、優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給されることにあるとしました。そして、契約社員と正社員の仕事内容が同じである以上、上記趣旨、つまり、安全運転であったり、事故を防止する必要性は、正社員だけでなく、契約社員にも該当します。

そのため、対象となる正社員にのみに、無事故手当として1万円を支給するという差異は不合理であるとして、労働契約法20条に違反すると判断されました。

### (2) 作業手当

上記事例では、作業手当として正社員にのみ一律、月額1万円が支給されていました。しかし、最高裁は、作業手当は、特定の作業を行った対価として支給されるものであり、作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金であるとしてしました。そうすると、契約社員と正社員とで、仕事の内容は異なること、正社員の転勤の可能性は作業そのものを金銭的に評価して支給するという性質上関係ないといえることから、やはり労働契約法20条に違反すると判断されました。

**(3)給食手当**

上記事例では、正社員にのみ給食手当が月額3500円支給されていましたが、契約社員には支給されていませんでした。

しかし、最高裁は、給食手当は、従業員の食事に係る補助として支給されるものですので、勤務時間中に食事をとることを要する労働者に対して支給するのが、趣旨にかなうとしました。そして、契約社員も仕事内容は同じであり、転勤の可能性は、勤務時間中に食事を取る必要がある労働者を金銭的に補助するという性質上関係ないとされ、やはり労働契約法20条に違反すると判断されました。

**(4)住宅手当**

上記事例では、正社員にのみ21歳以下は月額5000円、22歳以上は月額2万円支給していました。

最高裁は、住宅手当の趣旨は、その名の通り、住宅に関する費用の補助にあるとしました。

そして、契約社員については就業場所の変更は予定されていませんが、正社員については転居を伴う配転が予定されています。そのため、正社員については転居等により住宅に要する費用が多額になる可能性があるとして、住宅手当という差異を設けることは不合理ではなく、労働契約法20条には違反しないと判断されました。

なお、紙面の制約上触れられませんが、この裁判では、上記以外にも皆勤手当、通勤手当等の差異が問題になっていますので、それらの手当にも注意が必要です。



弁護士法人よつば総合法律事務所  
弁護士 小林義和

**3 まとめ**

このように、労働条件の差異が不合理で違法になるかどうかは、個別の労働条件毎に判断するという最高裁判決が出されました。この判例は注目度が高く、今後、正社員と契約社員との間で労働条件の差異をもうけている場合は、その差異について問題が生じる可能性があります。

特に、従業員の数が多かったり、差異をもうけている期間が長かったりしますと、問題が深刻化するおそれもありますので、早期に対処することが重要になってくることもあるかと思えます。

具体的には、その手当の趣旨及び、その社員の業務の内容、責任の重さ等を考えて頂き、手当の趣旨からして個別に差異をもうけてよいのかどうかということを慎重に判断される必要があるかと思えます。その上で、差異をもうける必要があるとして、どういった手当の項目として、どのくらいの金額の差異をもうけるかということもよく検討されることが有用です。当然、項目自体は適法でも、金額の差異が不合理な程度に大きければ違法とされる可能性もあります。

また、差異が違法かどうかといった問題の前に、勤務条件の差異をもうける場合は、当事者によく説明して納得を得るような対応をとられると、違法のリスク等が防げるだけでなく、社員の士気も維持できるといった効果も見込めるのではないかと思います。

(弁護士法人よつば総合法律事務所 弁護士 小林義和)

弁護士法人よつば総合法律事務所(弁護士11名,スタッフ9名)では、柏法人会の会員の皆様を対象とした無料相談を行っております。ご相談の際は柏法人会又は当事務所まで直接ご連絡下さい。(当事務所に直接のご連絡の際は、柏法人会会員である旨をお伝え下さい。)

**弁護士法人よつば総合法律事務所**

柏市柏1-5-10 水戸屋壺番館ビル4階

**TEL 04 - 7168 - 2300** (電話受付時間平日9時から18時)

事務所HP <http://www.yotsubasougou.jp/>

代表社員弁護士 大澤一郎