

非正規社員に同一労働同一賃金の規定へ

処遇差、会社は説明準備を

2018年6月1日、最高裁で言い渡され、労働契約法20条が禁じる不合理な格差についての初判断を示しました。

●正社員と非正社員(契約社員等)の待遇格差をめぐるハマキョウレックス事件の結論

●正社員と定年退職後再雇用の嘱託社員をめぐる長澤運輸事件の結論

労働契約法第20条

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、①労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲 ③その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

最高裁は、「労働契約法20条違反の場合であっても同条の効力により当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではない」とし、賃金の請求そのものは出来ないとしたものの損害賠償請求は認められるという判断をしました。

【均衡と均等の違い】とは

「均衡」とは、待遇の差が不合理であってはならない

「均等」とは、待遇の差そのものの禁止

【正社員と非正社員(契約社員等)の待遇格差をめぐるハマキョウレックス事件の結論】

- 格差が認められた手当…無事故手当、給食手当、作業手当、皆勤手当、通勤手当

(不合理な格差あり)

- 格差が認められなかった手当…住宅手当

(転勤の可能性が無いため格差の不合理無し)

【正社員と定年退職後再雇用の嘱託社員をめぐる長澤運輸事件の結論】

定年後再雇用は、労働契約法20条の「その他の事情」を考慮して判断すべきとなりました。

定年後再雇用者は年金支給もあるなどとし、能率給や職務給、住宅手当、賞与の不支給は不合理ではないとしました。

【長澤事件における各項目の個別判断】…判断の詳細は判決文をご覧ください。

ハマキョウレックス事件 http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/784/087784_hanrei.pdf

長澤運輸事件 http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/785/087785_hanrei.pdf

【長澤運輸事件の個別判断抜粋】

- ① 嘱託乗務員に対して**能率給及び職務給**が支給されないことについて、**不合理ではない**
- ② 精勤手当について支給されないことについて、**不合理**
- ③ 嘱託乗務員に対して**住宅手当及び家族手当**が支給されないことは**不合理ではない**。
- ④ **役付手当**が支給されないことは**不合理ではない**。
- ⑤ 嘱託乗務員の時間外手当と正社員の**超勤手当の相違**
嘱託乗務員の時間外手当の計算の基礎には精勤手当が含まれないのは**不合理**
- ⑥ 嘱託乗務員に対して**賞与**が支給されないことは**不合理ではない**。

●働き方改革関連法案の同一労働同一賃金規定

□の部分が新設規定

	パート社員	有期契約社員	派遣社員		無期転換後のフルタイム社員
差別的扱いの禁止 (均等規定)	あり	あり	あり	労使協定を結べば均等・均衡規定を除外する規定もあり	無し
不合理な処遇の相違の禁止 (均衡規定)	あり	あり	あり	あり	無し
均衡を考慮する努力義務	あり	あり	あり		

【まとめ】

- ①パート労働法をパート・有期雇用労働法にして適用範囲をフルタイム契約社員に広げ、均等・均衡処遇の対象にする。
- ②派遣先企業の社員と派遣社員を比較する均等・均衡規定を新設する。
ただし、派遣元と派遣労働者が労使協定を結び、厚生労働省が定めた業務ごとの平均賃金以上を支払えば、派遣先との均等・均衡は考慮しなくてもよい。
- ③有期契約5年を超えて働き、無期転換権を得たフルタイム契約社員は、有期でもなく、パートでもないため、適用法が無く、均等・均衡待遇から外れる。

二つの最高裁判決が出て、今後の動きがさらに活発化するはずです。

明確な支給基準が無い手当をそのまま残しておくことをせずに、問題が発生しないうちにキチンと整備しておかないと実務的にリスクが高くなるといえます。

今後の労務管理は、正社員と非正規雇用の賃金制度はなぜ違うのか、なぜ手当は払われないのか、という点を改めて検討し、説明が出来るようにしていくことが求められます。「正社員だから」給料が高いという古き良き日本型雇用の考え方から、正規・非正規の区分や年齢に関わらず、実力のある社員に給与分配をして、競争力を高めていく必要があります。