

(表1) 「ハマキョウレックス」訴訟(正社員と契約社員の差)

賃金項目	処遇の内容		最高裁判断
	正社員	有期雇用の契約社員	
無事故手当	1万円	なし	×=不合理
作業手当	1万円	なし	×
給食手当	1万円	なし	×
住宅手当	2万円	なし	○ ※広域転勤のため
皆勤手当	1万円	なし	×
通勤手当	5000円	3000円	×

(表2) 「長澤運輸」訴訟(正社員と定年再雇用者の差)

賃金項目	処遇の内容		最高裁判断
	正社員	定年後再雇用の嘱託社員	
精勤手当	5000円	なし	× ※皆勤を奨励する性質は、いづれも同じ
住宅手当	1万円	なし	○
家族手当	500円/配偶者 +5000円/子1人	なし	○
役付手当	班長 3000円 組長 1500円	なし	○
賞与	基本給5ヶ月分	なし (ただし、基本給5000円増やして歩合給の導入)	○

非正規社員(有期雇用の契約社員)のトラック運転手が、正社員のように各種手当が支給されるのは「期間の定めがあること

による不合理な労働条件の禁止」を定めた労働契約法20条に抵触するとして差額の支払いを求めた訴訟と、定年後に嘱託と



正規・非正規社員間の待遇格差について初の最高裁判決!
事業所に求められる対応

弁護士に聴く

判例から見る労働トラブルの防止対策

弁護士 長谷川ふさ子 54

して再雇用されたトラック運転手が正社員との各種手当の処遇の違いがあるとして差額の支払い等を求めた訴訟の最高裁判所判決が6月1日にありました。

最高裁判所の判断から導かれる今後の事業所の就業規則や労務管理への対応をpushさせておくことは有用です。

■I、判決

1、考え方

労働契約法20条「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件に相違がある場合であつても、①業務内容とそれに伴う責任の程度、②業務内容と配置変更の範囲、③その他の事情、を考慮して、その相違が不合理と認められるものであつてはならないとするものです。

◎待遇差が「不合理」かどうかは、個別の項目ごとに、その趣旨・性質に照らして判断され、▽その趣旨・性質が両者に同一に及ぶ場合には同一の待遇が求められる。

▽職務の内容などが異なり、両者に同一に及ばない場合には、

↓処遇に違いが生じる場合も認められる。

↓処遇の違いは均衡のとれた待遇でなければならぬ。(表1、表2参照)

2、正社員と有期契約社員との処遇格差/正社員と定年後再雇用者の処遇格差

一般的に有期契約社員と正社員との待遇については、手当が正規・非正規の職務内容などに無関係に生じるか否かによってその「不合理」であると判断されています。それに比べて、定年退職後の再雇用者については、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支払いを受けていたことや一定の要件を満たせば老齢厚生年金を支給されるなどが予定されていることなどの職務に関連しない事情を「その他の事情」として考慮しています。

■II、事業所に求められる対応

1、個々の手当ごとに

ア、何のために(何に対して)支給されるものか(趣旨・性質)

イ、その趣旨・性質は無期社員と有期社員に同様に及ぶものか

ウ、同様に及ぶとすれば同じ待遇(均等待遇)になっている

か、及ばないとすればその違いに応じた待遇(均衡待遇)になっているか

を具体的に説明できるように、今一度それぞれの手当を見直してみよう。

2、特に契約社員にも同様に及ぶものとして注意すべき手当として

ア、食費の補助として支給される「給食手当」「食事手当」

イ、通勤の費用あるいは補助として支給される「通勤手当」

ウ、業務の安全確保・作業効率を高めるために支給される「作業手当」「無事故手当」

エ、出勤の確保や奨励のために支給される「皆勤手当」「精勤手当」

などの支給要件を今一度精査して下さい。

※判決後の6月29日、いわゆる「働き方改革関連法案」が成立しましたが、この最高裁の判断の基準は、既に示されていた「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」の考え方と異なるものではないと考えられます。

(成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員)