

わいわいマガジン

2018年10月17日(水)

〒271-0044

千葉県松戸市西馬橋 5-1-5

吉村博税理士事務所

TEL 047-347-9009

FAX 047-347-9016

㈱わいわいビジネスコンサルタント

Email: yoshimura@wa-i.jp

正社員と契約社員の 賃金格差をめぐる判決

賃金の相違 不合理性の争い

先頃、契約社員等の有期契約労働者と正社員等の無期雇用労働者との労働条件の差異、労働契約法 20 条をめぐる裁判例が出ています。話題になった 2 つの裁判を知り、有期労働契約と無期労働契約との労働条件の相違について今後どのように対応すべきか検討する必要があります。

一つは有期契約社員と正社員との労働条件を巡るハマキョウレックス事件。もう一つが定年後再雇用の有期嘱託社員と正社員の相違をめぐる長澤運輸事件です。両事件はいずれも最高裁に上告され本年 6 月 1 日に判決が出た事は大きく報道されました。

労働契約法 20 条とは？

労働契約法 20 条は「労働者の労働条件が同一の使用人との間で無期労働契約を締結している労働者（正社員）の労働条件との間で期間の定めのある事により相違する場合においては、その相違は①職務内容（当該業務に伴う責任の程度）②当該業務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組みの違い）③その他の事情を考慮して不合理と認められるものではない」としているものです。

2 つの事件 それぞれの最高裁判決

ハマキョウレックス事件は正社員と有期契約社員の間で各手当の不支給は不合理か否かが争われ、判決は無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当の相違は不合理とされましたが、転勤を伴う配転もありうる住宅手当の相違は不合理ではないと判断され労働者側の勝訴でした。職務内容が同じ場合両者に相違がある時は規定された賃金制度の見直しを考える必要があるでしょう。

長澤運輸事件は正社員と定年後再雇用の嘱託社員の賃金の相違、具体的には再雇用前に支給されていた手当（職務手当、役付手当、精勤手当、家族手当）を再雇用後は支給せず一部歩合給だけが引き上げられ、従前の 79% に減額された事を不合理として争われた事件です。この事件では賃金項目が複数ある時は項目ごとに趣旨は違ふとし精勤手当以外は会社側の勝訴となりました。個別の手当がなぜ正社員のみを支払われるかの説明が必要となるという事です。

職務の内容や変更の範囲を見直し正社員と同一と評価されないようにする事が必要となりそうです。



今後、賃金制度の見直しが必要とされる影響が出てくるかもしれません