

優和のミニかわら版

(この資料は全部お読みいただいても60秒です)

「 2つの最高裁判決 」

去る平成30年6月1日に正社員と非正社員の待遇格差をめぐる労働契約法20条についての二つの最高裁判決ができました。

一つはハマキョウレックス事件と言われるもので、住宅手当と皆勤手当について正社員には支給され非正社員には支給されないという就業規則についての争いで、これについて最高裁は、住宅手当の格差は不合理ではないが皆勤手当の格差は不合理であるという判断をしました。その理由として、住宅手当は住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されていることから転居をとともなう配転が予定されている正社員は就業場所の変更が予定されていない契約社員より住宅に要する費用が多額になることがあげられており、皆勤手当については、皆勤を奨励する趣旨で支給されていることから職務内容が異なる正社員と契約社員とで差異が生じるものではないというものでした。

もう一つの事件は長澤運輸事件と言われるもので、こちらは定年前の正社員と定年後再雇用の契約社員との間での、能率給及び職務給、精勤手当、住宅手当及び家族手当、役付手当、超勤手当並びに賞与の格差が問題となりました。こちらは精勤手当と超勤手当についての格差は、ハマキョウレックスと同様の理由で不合理であるとされましたが、それ以外については不合理でないとされました。その理由としては、使用者が賃金格差を縮める努力をしていたことや定年後再雇用の契約社員は老齢厚生年金が受給できることなどが考慮されました。

今回の最高裁の判断は、支給項目の趣旨から個別具体的な判断がなされていますので、事案によって結論は変わりうると思われませんが、いずれにしても「正社員だから給料が高い」という今までの日本型雇用の考え方は通用しなくなってきたと言えます。これからは、この最高裁判決を踏まえた対応が使用者側に求められることが予測されます。企業としては、社員間の待遇差がある場合にはあらかじめ理由を説明しておくことが必要でしょうし、給与体系をできるだけシンプルにするなど無用な労使紛争を起ささないようにすることなどが必要となるでしょう。