

同一労働同一賃金への対応

虎門中央法律事務所
 (商工研相談業務委嘱先)
 弁護士
有賀 隆之

Q

六月一日に正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇差に関する二つの最高裁判決が出ました。当社では働き方改革関連法が成立したことを受けて、同一労働同一賃金の実現に向けた賃金規定の改定を検討していますが、最高裁判決を踏まえ、どのような点に注意すればよいでしょうか。

A

1. 働き方改革関連法と二つの最高裁判決

同一労働同一賃金に関する改正法を含む、働き方改革関連法は、六月二十九日の参議院本会議で可決成立しました。従前も労働契約法二十条など同一労働同一賃金に関する規定は存在していましたが、改正法では、非正規雇用労働者の不合理な待遇差の実効ある是正を図るため、個々の待遇ごとに当該待遇の性

質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないことが明記されるなどの改正がなされました。

二つの最高裁判決は、現行の労働契約法二十条に関する判断が示されたものですが、以上のような改正法の考え方に整合する内容であることから、非正規雇用労働者の待遇を検討するにあたって重要な示唆を与えるものと考えられます。

2. 二つの最高裁判決の概要

(1) 事案の概要
 二つの最高裁判決のうち一つは、正規雇用労働者と有期雇用労働者との間に待遇差があった事案(以下、事案①)であるのに対し、もう一つは定年後雇用延長された嘱託社員との間に待遇差があった事案(以下、事案②)という点に違いがありました(表)。両事案とも運送会社

の運転手として雇用された非正規雇用労働者の待遇差の合理性が争われ、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の職務内容や責任の程度に差がなかった点において共通していました。

(2) 判決の概要

最高裁は、期間の定めがあることにより労働条件に不合理な差異を設けることを禁止する労働契約法二十条の趣旨を、「職務の内容、当該職務の内容および配置の変更の範囲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ってはならないとするもの」としました。その上で「労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にする」として、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差を設けることの合理性の有無を、賃金

項目ごとに、その趣旨を踏まえて判断しました。

具体的な賃金項目としては、事案①では、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当および通勤手当について、事案②では、精勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、時間外手当および賞与について、それぞれ問題となりました。

そして、事案①では、住宅手当を除くすべての賃金項目について不合理な待遇差であるとされ、事案②では、住宅手当、家族手当、役付手当および賞与の待遇差は不合理ではないと判断されましたが、精勤手当と時間外手当についての待遇差は不合理と判断されました。

このうち皆勤(精勤)手当については、両事案とも不合理な待遇差と判断されました。皆勤(精勤)手当は、従業員の出勤を奨励する趣旨で支給されるものであり、職務内容等が同一で

表 最高裁で争われた事案の概要

	事案①	事案②
会社	運送会社	
職種	運転手	
雇用形態	有期雇用労働者	嘱託社員 (定年後に延長)
職務内容・責任の程度	正規雇用労働者との差はない	
問題になった賃金項目	無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当	精勤手当、住宅手当、家族手当、時間外手当、賞与

※青字は最高裁が不合理と判断した項目

3. 二つの最高裁判決のポイントと非正規雇用労働者の待遇のあり方

(1) 賃金項目ごとの判断

前述のとおり、二つの最高裁判決では、賃金項目ごとに支給される趣旨や目的を踏まえて判断する手法が取られました。この考え方は働き方改革関連法による改

(2) 定年後雇用延長による非正規雇用労働者の場合

事案②は、非正規雇用労働者が定年後雇用延長した嘱託社員です。正規雇用労働者の賃金体系は、長期雇用による年功序列

的処遇を前提にしているのに対し、退職後再雇用された労働者は、長期雇用を前提としていないなどとして、待遇差の相違の合理性判断における考慮要素になると明言しています。係る見解に従えば、定年後雇用延長した非正規雇用労働者の待遇については、定年後雇用延長であることを踏まえ検討することが可能です。

事案②では、このような事情を勘案して、住宅手当や家族手当の待遇差に不合理はないと判断しました。また、基本給等の支給額が給与体系の相違などにより、正規雇用労働者と比較して最大一二%程度低いことについても、定年後雇用延長であること等を理由に不合理な待遇差ではないと判断されています。もともと、定年後雇用延長という事情だけではなく、労使協議を踏まえた待遇差であることなども勘案して合理性が判断されています。待遇の決定をするに際しては、定年後雇用延長であることを踏まえつつ、労使協議による合意形成に努めることが重要と考えられます。

あれば、その趣旨は両者にあてはまることを不合理性の判断の理由としました。

これに対し、住宅手当については両事案とも待遇差に不合理性はないと判断しましたが、これについても従業員が住居費を補助することなどといった支給の趣旨を検討した上で、不支給とすることが不合理と評価することはできないと判断しました。

また、これら以外の賃金項目についても、同様にそれぞれの支給の趣旨や目的を検討し、待

遇差の合理性を判断しています。

(3) 不合理と認められた場合の効果

待遇差が不合理と認められた場合、不合理な待遇差のある労働条件に係る契約部分は無効になるとされました。ただし、不合理な待遇差のある労働条件が、正規雇用労働者の労働条件と同一になるのではなく、不合理な待遇差があることによる不利益は、不法行為に基づく損害賠償により解決すべきことが示されました。

正法と同様のものになります。したがって、今後、非正規雇用労働者の待遇を検討するにあたっては、正規雇用労働者の職務内容や責任との差異も踏まえつつ、賃金項目ごとに支給の趣旨を明確にして待遇差の合理性を検討する必要があります。

例えば事案①では、給食手当に関する待遇差は不合理と判断されました。その理由は、給食手当は労働者の食事に係る補助として支給されるものである以上、勤務時間中に食事をとることを要するにもかかわらず、非正規雇用労働者のみ支給しないのは不合理というものでした。

このような支給の趣旨に鑑みれば、勤務時間中に食事をとることが想定されない短時間労働者に給食手当を支給しないことは、不合理ではないと判断されることになると考えられます。