

POINT 嘱託職員について、一般職員と異なる賃金処遇は違法か

【あらまし】

①X(女性)は、京都市が設立し、京都市男女共同参画センターを管理する財団法人Yに平成6年2月1日に嘱託職員として雇用され、相談業務に従事していた。Xは相談業務の経験を理論化したいとの思いもあり、平成12年3月末日、Yをいったん退職して、大学院社会学研究科(社会福祉専攻)に入学・修了した。

②Xは、平成16年4月1日、Yに再度、嘱託職員(週35週時間契約)として雇用され、平成17年および平成18年の各4月嘱託職員としての雇用契約を更新し、平成19年3月31日に退職するまで、Yの相談業務に従事していた。Xの基本賃金は月額142,000円であった。

③Xは、平成16年4月から平成19年3月までの間、Xの労働は一般職員よりも低い嘱託職員の賃金を支給したことは、憲法13条および14条、労働基準法3条および4条、同一価値労働同一賃金の原則ならびに民法90条に違反し、一般職員との差額相当の損害を被ったとして、不法行為に基づく損害賠償を求めて、訴訟を提起した。

【結果】

Xの請求は認められず、棄却された。

【要点】

①労働基準法3条の「社会的身分」の意義は厳格に解すべきであり、自己の意思によって逃れることのできない身分ではないから、同条の「社会的身分」には含まれず、労働基準法3条に違反しない。

②本件賃金処遇が女性であることを理由とする差別的な取扱いとはいえず、本件賃金処遇が男女平等等を定める労働基準法4条に違反するとはいえない。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考にさせていただきます。

③同一価値労働同一賃金の原則について言及するILO100号条約等の条約は、自動執行力を有するものと解することはできない。

④Xは通常労働者と同視すべき短時間労働者に該当するとまでは認めがたく、形式的に一般職員の給与表を適用して賃金水準の格差ないし敵否を論ずることは適切なものとはいえない。

【解説】

判例では、「同一価値労働同一賃金の原則」について、これを明言する実定法規定は存在しないとの判断をしたものがあり、本判決も、条約に自動執行はなく、また労働基準法4条の文言は「同一価値労働同一賃金の原則」を定めたものと解することはできないとしました。平成26年のパートタイム労働法の改正により「短時間労働者の待遇の原則」が新設され、事業主が雇用するパートタイム労働者と通常の労働者の待遇を相違は、職務の内容、配置の変更の範囲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との定めがなされています。

【アドバイス】

平成28年5月13日、東京地裁は、定年再雇用後のトラック運転手が、定年前と同一業務にもかかわらず賃金が2~3割減額となったことは、労働契約法第20条に違反し、減額前との差額分を支払うよう命じた判決が出されました。定年後再雇用者の賃金設計に関しては、定年後に受給できる年金額、雇用保険からの給付金、定年後の業務内容や責任の軽減などを考慮し、定年前の賃金と比較して、2~4割程度減額をして、再雇用するというのが実務では一般的でした。まだ地裁段階の判決ではありますが、今後、高裁、最高裁まで争われるものと思われます。判決の行方によっては、これまでの実務を大きく見直す必要に迫られる会社もあると思われます。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0063 千葉県船橋市習志野台2-12-29 ASビル202

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>