

リプルニュース臨時号

～同一労働 同一賃金初の最高裁判決が出る～

平成30年6月1日、かねてより争われていた、「同一労働・同一賃金」をめぐる2つの最高裁判決が出ました。

①ハマキョウレックス彦根支店(滋賀県)の最高裁判決

物流会社ハマキョウレックスで契約社員として働くトラック運転手が、正社員と契約社員の待遇格差を違法として訴えたケース

手当の種類	正社員	契約社員	地裁	高裁	最高裁
無事故手当	1万円	支給なし	×	○	○
作業手当	1万円		×	○	○
給食手当	3500円		×	○	○
住宅手当	2万円		×	×	×
皆勤手当	1万円		×	×	○
通勤手当 (滋賀県彦根 市内の居住 者)	5千円	3千円 2014年か ら5千円	○	○	○

「○」＝待遇格差は不合理 「×」＝待遇格差は不合理ではない

(H30.6.2付朝日新聞朝刊データ参照)

・判決では、「安全運転の必要性は正社員と変わらない」「勤務時間中に食事が必要な労働者に支給するのが趣旨だ」として、6つの手当のうち、5つの手当は待遇格差は不合理だと結論付けました。なお、住宅手当については、正社員は転居を伴う人事異動や出向等の義務があるが、そのような義務のない契約社員とで、待遇格差があるのは不合理ではないと判断しています。

②長澤運輸(横浜市)の最高裁判決

定年後に再雇用された、嘱託職員のトラック運転手が、定年前と比較し、全く仕事の内容が変わらないのに、年収で3割程度減収となるのは、労働契約法第20条(雇用身分による待遇格差を禁じる規定)に反し、違法である旨主張して争われたケース

・判決では、精勤手当については、「出勤を奨励する趣旨で支給されるもの」であるので、仕事の内容が同じである以上、嘱託社員に支給しないのは不合理としながらも、その他については、1.定年まで正社員として賃金を受け取ってきた2.通常は再雇用者は長期の雇用が予定されていない3.一定の要件を満たせば、年金の支給を受けられる、などという点に着目し、賃金格差の大半については不合理とはいえないと結論付けました。

③争点

いずれのケースも、労働契約法第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」にあたるかどうか争われたものであるが、不合理な格差にあたるかどうかは、「仕事内容や責任の程度」「配置転換の範囲」「その他の事情」を踏まえて、手当の内容やその趣旨ごとに判断すべきとのこと

④今後の対応

同一労働、同一賃金の法案は、本国会で上程されている「働き方改革法案」の柱の1つであり、法案成立となれば、大企業は2020年4月より、中小企業は2021年4月に施行されます。最高裁の判決は大変重く、今回の判決をリーディングケースとして、自社の手当について今後検討していかなくてはなりません。なお、今回の裁判で判断された以外の手当、例えば「地域手当」「家族手当」「技術手当」「勤続手当」あげればきりはありませんが、自社における、現行の手当等の内容や趣旨を整理し、不合理な待遇格差になっていないか、検討が必要でしょう。仮に正社員と契約社員等に手当支給の上で、待遇格差を設けるならば、格差があることに関し、合理的な説明がつく状態にしておかなければなりません。



社会保険労務士法人リプル 代表社員 神田 真弓

〒274-0063

千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202号

TEL:047-496-0600 FAX:047-496-0601

e-mail:info@sr-ripple.com

URL:http://sr-ripple.com