

正社員と非正規社員の待遇差

～注目の最高裁判決が出ました～

梅田総合法律事務所 弁護士 高橋 幸平
弁護士 石田真由美

▶ POINT

- ① 正社員と非正規社員の待遇差の問題をめぐり、初めて最高裁が判断を示しました。
- ② 最高裁の判断を踏まえ、雇用主は、正社員と非正規社員との間で待遇差がある場合には、それが不合理なものでないか、個別の労働条件ごとに見直す必要があります。
- ③ 正社員か非正規社員かという雇用形態の違いのみを理由とした待遇差は、労働契約法20条に違反する「不合理」な待遇差とされ、雇用主が損害賠償責任を負う可能性があります。

1 はじめに

労働人口に占める非正規社員の割合は約4割と言われ、重要な労働力である一方、限られた人件費の配分において、正社員と非正規社員には一定の待遇差を伴っていることが多いのが現状です。6月29日、いわゆる働き方改革関連法が成立し、「同一労働同一賃金」¹の実現に向けたパートタイム労働法、労働者派遣法、労働契約法等（以下「改正法」と総称します。）が改正され、こうした待遇差是正を求める訴訟も全国各地で提起されるなど、社会的な問題の一つとなっています。

このようななか、6月1日、正社員と非正規社員との間の待遇差が労働契約法20条で禁止された「不合理」な待遇差にあたるかが争われた2つの訴訟につき、最高裁が注目すべき判決を言い渡しました。正社員と非正規社員との間の待遇差をめぐって最高裁が判断を示すのはこれが初めてであり、実務にも大きな影響を与えることが予想されます。

¹ ニュースレター第25号では、厚生労働省の設置した有識者会議である「同一労働同一賃金の実現の検討に向けた検討会」が平成28年12月20日に公表した「同一労働同一賃金ガイドライン案」をご紹介します。

2 二つの最高裁判決

(1)【判決①－正社員と契約社員の待遇差が争われた訴訟】

(事案)

物流会社の契約社員の運転手が、各種手当の支給の有無などの正社員と契約社員の待遇差を違法として提訴した事案。正社員には、通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当等の各種手当が支給されていたのに対し、契約社員にはこれら手当が支給されていなかったことが、労働契約法20条にいう「不合理」な待遇差といえるかが問題となりました。

(最高裁の判断)

最高裁は、労働契約法20条の趣旨について、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」といいます。)、当該職務の内容及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であり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であると判示しました。

各種手当については、手当ごとにその性質や内容を具体的に検討し、通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当について待遇差を不合理とした二審判決を支持したうえ、二審判決では認められなかった皆勤手当についても、不支給は労働契約法20条にいう「不合理」な待遇差に当たると判断しました。

(2)【判決②－定年退職後に採用された嘱託社員と定年前の待遇差が争われた訴訟】

(事案)

運送会社に勤務する、定年退職後に再雇用されて嘱託社員となった運転手3名が、定年前と同じ仕事内容にもかかわらず、労働条件が異なることは不合理な待遇差に当たるとして提訴した事案。正社員と定年退職後に再雇用された嘱託社員との間の給与体系や手当・賞与の支給に関する待遇差が、それぞれ労働契約法20条にいう「不合理」な待遇差に当たることが問題となりました。

(最高裁の判断)

最高裁は、定年退職後に再雇用される非正規社員が、定年退職するまで正社員として賃金の支給を受けており、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることが予定されていることなどの事情が、賃金体系の在り方を検討するにあたって基礎になるとし、定年退職後に再雇用された者であることは、労働条件の相違が不合理と認められるか否かの判断において、労働契約法20条にいう「その他の事情」として考慮できると判示しました。そのうえで、本件においては、定年後再雇用で仕事の内容が変わらなくても、給与や手当の一部、賞与を支給しないのは不合理ではないと判断しています。

もっとも精勤手当については、精勤手当の趣旨からすれば、精勤手当を嘱託社員に支給しないことは、労働契約法20条に違反する「不合理」な待遇差と判断しました。

3 二つの最高裁判決のポイント

ポイント①

労働条件の相違が不合理か否かは、個別の労働条件ごとに判断する。

最高裁は、正社員と非正規社員の労働条件の相違につき、両者の賃金の総額を比較することのみによらず、賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき、と判断しました。これは、改正法や「同一労働同一賃金ガイドライン案」の考え方とも整合します。

最高裁判決を踏まえ、よく見られる各種手当をいくつか例にとって、非正規社員に手当を支給しないという待遇差を設けることの不合理性について検討すると、以下のように考えられます。

(参考)

- ・危険手当、作業手当…(原則)不支給は不合理と考えられる。

危険手当、作業手当など、名称は様々でしょうが、従業員の従事する業務内容に着目し、一定の危険度、難易度の高い業務等を行うことによる肉体的・精神的な負荷や精神的苦痛を填補する趣旨で支給されるような手当については、業務内容が同一である場合には、填補の必要性は正社員と非正規社員とで変わりありません。したがって、その不支給は不合理と判断される可能性が高いと思われれます。

- ・精皆勤手当…(原則)不支給は不合理と考えられる。

精皆勤手当は出勤の促進のために支給する手当ですが、皆勤を奨励する必要性は契約形態により異ならないと考えられますので、不支給は不合理と判断される可能性が高いといえます。今般の最高裁判決でも、精皆勤手当の不支給は不合理な待遇差に当たると認定されました。

- ・住宅手当…場合によっては不合理と判断される可能性がある。

今般の最高裁判決は、社員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されている住宅手当につき、正社員については転居を伴う配転が予定されている一方、非正規社員には就業場所の変更が予定されていないことを踏まえて、非正規社員への不支給は不合理とはいえないと判示しました。

もっとも、住宅手当を支給する趣旨や支給内容は雇用主ごとに様々であり、不支給が不合理か否かの判断は雇用主ごとに異なりうるといえますので、場合によっては不合理と判断される可能性があります。

- ・地域手当…場合によっては不合理と判断される恐れがある。

地域手当は、それぞれの勤務地の経済的・地理的条件や生活様式の相違による生活費の差を調整するための手当であり、地域事情に配慮して、従業員の獲得と転勤などによる人員配置を適切に進める目的で支給されるものです。非正規社員についても、本拠地からの転居、転勤がある場合には、地域手当を支給する必要性が認められますので、その不支給は不合理と判断される可能性があります。

一方、非正規社員の採用地、勤務地が限定され、転居、転勤が予定されていないような場合には、同一地域で勤務する正社員と非正規社員とで地域手当に差があったとしても、合理性が認められるのではないかと考えられます。

ポイント②

定年退職後に再雇用された者であることは、労働条件の相違が不合理か否かを判断するにあたって考慮される²。

高齢社会の到来、年金財政の悪化などに伴い、高齢者雇用の促進に関心が集まっている一方、中長期的な雇用主の発展を考えれば、人事の刷新や、次世代を担う人材の雇用促進等の必要性も否定できません。

今般、最高裁が、定年退職後の再雇用であることなどの非正規社員側の事情を合理性判断の考慮要素としたことは、限られた人件費をどのように分配するかという現実的な考慮をしたものと評価をすることも可能です。定年後の再雇用であれば、正社員との待遇差のすべてが当然に是認されるものではありませんが、不合理性の検討にあたって考慮要素のひとつになるということは、今後の実務に大きな影響を持つものといえます。

ポイント③

不合理な待遇差は無効であり、不法行為として損害賠償の対象となる。

最高裁は、労働契約法20条に違反した労働条件を無効としましたが、無効となった場合に、労働条件が正社員の労働条件と当然に同一になるという効果は否定しています。労働条件は、基本的に労使交渉で決まるべき問題であり、将来の労働条件の是正についても今後の労使交渉に委ねるべきというのが、裁判所の基本的な考え方です。

一方で、同法20条違反は、民法709条の不法行為による損害賠償の対象になるとされ、過去の待遇差を損害賠償制度によって回復することが認められました。

また、今回の最高裁判決を踏まえると、正社員と非正規社員とで就業規則が区別されていない場合、労働契約法20条違反により非正規社員の労働条件が無効とされた場合には、当該就業規則の合理的解釈によっては、正社員の労働条件が非正規社員にも適用される余地も否定できません。

合理的な説明がつかない待遇差を安易に存置し続けることは、非正規社員を活用する雇用主であればあるほど、そのリスクは看過できないものとなるといえます。

4 雇用主に求められる対応

今般の最高裁の判断や改正法、「同一労働同一賃金ガイドライン案」に照らせば、正社員、非正規社員という単純な雇用形態の違いのみをもって待遇差を存置することは賢明とはいえません。雇用主は、各雇用形態に適用される労働条件等を見直し、各雇用形態間における待遇差の存在、内容、程度を確認のうえ、当該待遇差を設けた趣旨・理由等の検討を行う必要があります。

² 「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、定年退職後の再雇用における正社員との労働条件の相違が「不合理」といえるか否かにつき、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付等の事情を考慮できるかを検討事項としていました。最高裁が、労働条件の相違の不合理性判断にあたり、定年後再雇用の非正規社員において、一定の要件を満たした場合に老齢厚生年金の支給を受けることも予定されていることを考慮する姿勢を示したことは、改正法の解釈、運用にも影響を及ぼすことが想定されます。

また、今般、「同一労働同一賃金」の実現に向けて、雇用主に対して正社員と非正規社員の待遇差に関する説明義務が法制化されました。労働人口が減少するなか、人材確保の観点からも、雇用主は雇用する正社員、非正規社員の待遇差につき、労働者に対して合理的に説明ができるようにしておかなければならないでしょう。

労働条件は、業種ごと、雇用主ごとにそれぞれ特色があり、一概にその待遇差の合理性を判断することは困難です。当事務所においては、当該雇用主の特性を考慮した労働条件の改定案をお示しするなど、労務管理に関するアドバイスが可能ですので、ご相談いただければと思います。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターは郵送から PDF ファイルでのメール配信に変更できます。PDF ファイルは、貴社内で転送・共有いただいて差し支えありません。電話またはメール(newsletter@umedasogo-law.jp)でお気軽にお申し出ください。

COLUMN

6月18日の朝、最大震度6弱の地震が大阪府の北部中心に襲いました。

皆様方にはお怪我などなかったでしょうか。被害が軽微にとどまり、ご無事であられることを心より祈っております。

当事務所では、当時出勤前の者、出勤途上の者など様々でしたが、多くの電車通勤者が出勤することができず、当日は事務所を休業させていただきました。

私は徒歩で事務所に出勤しましたが、なかなか電話が繋がらず、依頼者の皆様や弁護士間の連絡は、専らメールで行うことになりました。危機管理の重要性を改めて思い知った次第です。

地震の被害が明らかになるにつれ、被災された方々におかれては、様々なお困りごとが生じているかと思います。お困りごと、悩みごとがございましたら、どのようなことでも結構ですので、当事務所までご相談いただければ幸いです。

(弁護士 石橋駿一)

梅田総合法律事務所

大阪事務所 〒530-0004 大阪市北区堂島浜1丁目1番5号 大阪三菱ビル6階

TEL : 06-6348-5566(代) FAX : 06-6348-5516

東京事務所 〒106-0032 東京都港区六本木6丁目8番28号 宮崎ビル3階

TEL : 03-6447-0979 FAX : 03-5410-1591

<https://www.umedasogo-law.jp>