

NEW TOPICS

◆非正規社員の待遇格差訴訟で
最高裁の初判断が示されました◆

「働き方改革関連法案」が6月29日に成立し、2019年4月から順次施行されることになりましたが、その柱のひとつが『同一労働同一賃金の制度化』です。今後、この制度運用に大きな影響を与えるであろう2件の訴訟で6月1日に最高裁の判決がありました。

有期雇用の契約社員や定年後に再雇用された嘱託社員が「仕事内容に差がないのに正社員と賃金格差があるのは違法だ」として、会社側に是正を求めた訴訟で、いずれも労働条件の不合理な格差を禁じた労働契約法20条の解釈が争点で、これについて最高裁が判断を示すのは初めてということで、注目を集めていました。以下、2つの訴訟と判決の概要です。

【1】長澤運輸事件(運送会社)

運転手3人が定年退職後の再雇用で有期の嘱託社員となり、年収が2割程度低下したのを不服として提訴。

- ◇嘱託社員は稼働額の一定割合を支給する歩合給について、正社員よりその割合が高かった。
- ◇職務給、精勤手当、役付手当、住宅手当、家族手当、賞与は無支給。
- ◇職務内容や人材活用の仕組みは、無期正社員との間に相違はない。
- ◆一審地裁 ⇒ 賃金の格差は不合理と認める
- ◆二審高裁 ⇒ 不合理は認められないと判断

最高裁は、正社員と非正規社員との労働条件の相違の不合理性を判断するポイントは、職務内容と人材活用の仕組みに関連する事情に限定されないとしたうえで、定年後の再雇用は、「その他の事情」として考慮すべきだとした。加えて、個々の賃金項目の相違については、その趣旨を個別にみて判断するとの枠組みを示した。そのうえで、従業員の精勤を奨励する必要に相違はないとして、精勤手当の不支給を不合理とした。一方、その他の基本給や家族手当等は、3人に近く老齢厚生年金が支給されること、年金支給までの間は月額2万円の調整給を支給していたことを理由に不合理性はないと判断した。

【2】ハマキョウレックス事件(物流会社)

有期契約社員のトラック運転手が、住宅手当等が正社員のものに支給されているのを不服として提訴。

- ◇職務内容に相違はないが、正社員には異動がある等、人材活用の仕組みは異なる。
- ◆一審地裁 ⇒ 通勤手当の格差のみ不合理と認める
- ◆二審高裁 ⇒ 無事故手当や給食手当などの格差も不合理と判断

最高裁は、二審が認めた手当に加えて、皆勤手当の不支給も不合理と認め、トラック運転手を一定数確保する必要から皆勤を奨励するために支給しており、その性質が、有期・無期の事情で異なることはないとした。

今回の裁判ではどちらの事件も労働契約法20条に違反するか否かが争点になりました。つまり、各手当の趣旨を検討し、その趣旨により正社員(無期)と非正規社員(有期)との格差を明確にできるかという視点で検討しているということです。具体的には、労働条件がどのような場合に不合理とされるかについて、次の3つを明らかにしたものとします。

- ①職務内容などが異なる場合でも、その違いを考慮して両者の労働条件が均衡のとれたものでなければならないこと(均衡待遇)
- ②不合理性は個別の労働条件ごとに、関連する労働条件がある場合にはそれも含めて、その趣旨・性質に照らして判断されること
- ③その労働条件の趣旨・性質が有期社員にも同様に及ぶ場合には同一の待遇が求められること(均等待遇)

企業としては、不安定な位置付けとなる手当をそのまま残しておくことは実務的にリスクが高いと言えますので、今後は手当を廃止して基本給・賞与に一本化したリ、職務上の違い、異動の有無、人事評価、責任の違いを明確にする等の対応が求められます。

なお、今回の判決では、手当については同一にすべきと言っていますが、基本給については明確に述べていません。基本的な考え方は「同じ制度であれば同じ賃金を支払うべき」というものですので、少なくとも、正社員と非正規社員に適用する賃金制度をはっきりと区分し、その違いについて説明できるようにしておく必要があります。ハマキョウレックス事件では正社員就業規則と非正規雇用の就業規則が別個独立していたため、非正規社員に例えば、賞与、退職金などの正社員の就業規則(労働条件)を適用するのは難しいと判断されていますので、まずは、正社員と非正規社員で就業規則を分けることが重要です。

さらに、今後は、長澤運輸事件において定年後再雇用の有期雇用社員に対しては、ある程度の年収が確保できていれば、各手当や賞与の不支給は不合理ではないと判断されましたので、定年後再雇用された有期雇用社員就業規則とそれ以外の有期雇用社員就業規則も分けて作成することも検討した方がいいでしょう。

7月の社会保険と労務

◇夏季賞与を支給される会社は、賞与支払届を管轄の年金事務所(健康保険組合)に提出して下さい。賞与に対する厚生年金保険料は、将来の年金額に反映されますので、忘れずをお願いします。

◇社会保険報酬月額算定基礎届の手続きが発生します。これは、社員の方々が実際に受ける賃金と、既に決定されている標準報酬月額が乖離しないように、毎年1回、4・5・6月に支給した賃金の平均額を算出し、その年の9月以降の標準報酬月額を決定するものです。提出期間は7月1日から10日(若干前後あり)ですので、管轄の年金事務所(健康保険組合)に忘れずに手続きしてください。

◇4・5・6月に昇降給し、賃金が大幅に変動された社員の方は、前述の社会保険報酬月額算定基礎届ではなく、7月の社会保険報酬月額変更届の手続きに該当する場合がありますのでご注意ください。

◇住民税特別徴収の会社は、7月にも住民税が変更になるケースがほとんどですので、該当者の7月支給給与の住民税控除額を変更してください。

◇源泉所得税の納期特例適用事業所については、1~6月までの合計税額の納付期限が7月10日(火)ですので忘れずに税務署に納付してください。

【お断り】 この欄は、相談顧問契約のお客様を対象としています。労働・社会保険諸手続き、給与計算業務をご契約頂いているお客様につきましては、大部分が弊社で行わせて頂く業務になります。

編集後記

東京都で受動喫煙防止条例が可決され、オリンピック直前に施行されます。都内の飲食店の84%が対象とのこと。愛煙家にはますます厳しい世の中になりますね。(タバコは10年前にやめました:田中)



Tsukue・Kato Certified Social Insurance & Labor Consultant Office

机・加藤 社会保険労務士法人

Tsukue & Partners Group

〒150-0043

東京都渋谷区道玄坂1-9-4 ODAビル7階

TEL 03-3463-6671(代) FAX 03-3463-6672

E-mail: tsukue_sr@tsukue-partners.com

<http://www.tsukue-partners.com/>