

CONTENTS

page	
1	手当不支給は一部違法 非正規との待遇格差に初の最高裁判決
2	特集 3年の期間制限。対策はできていますか？ 労働者派遣の「2018年問題」9月が節目
4	TOPICS ●新社会人。 やる気に火がつくセリフ、奪われるセリフ ●確定拠出年金法の改正 中小企業が使いやすい仕組みへ ●パート・アルバイト時給調査、 三大都市圏で平均1,021円。全職種で増加
6	すっきりわかる。健康保険 病気療養のために退職後、死亡。 埋葬料の支給手続きは？
7	人事労務の法律ミニ教室 フレックスタイム制では 欠勤控除できないって本当？
8	ちょっと教えて！ 老齢年金 働くと老齢年金は減ってしまう？
8	労務ひとこと 建設や農業など5業種にも外国人就労を拡大か

手当不支給は一部違法

非正規との待遇格差に初の最高裁判決

正社員と非正規社員の待遇格差をめぐる2つの訴訟において、6月1日に最高裁の判決が言い渡されました。

労働契約法20条では、労働者が有期契約か無期契約かによって待遇に「不合理な格差」を設けることを禁じています。これは、業務内容などが同じであれば待遇をまったく同じにしなければならないというのではなく、「不合理な」格差を設けてはいけないというものです。

この点についてはこれまでいくつもの裁判で争われてきましたが、今回初めて最高裁の判断が示されました。

契約社員や定年後再雇用の格差

1つ目の訴訟は物流会社「ハマキョ

ウレックス」の契約社員が、手当の格差是正を求めたものです。最高裁では、労使交渉の経過や経営判断にも一定の理解を示した上で、6つの手当のうち5つを「不合理な格差」と認定しました。

もう1つの訴訟は、運送会社「長澤運輸」に定年後再雇用された嘱託社員が、定年前と同じ業務をおこなっているのに賃金が約2割減額されるのは不当と訴えたものです。

最高裁では、老齢厚生年金の支給が予定されていること、年金の支給までは調整給が支給されるなど収入の安定に配慮していたことから「能率給・職務給」「賞与」など大半の項目で格差を「不合理ではない」と判断しています。

賃金項目ごとに判断

いずれの訴訟も、賃金総額の比較だけでなく賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきという判断が示されており、その手当はどのような趣旨で支払われているのか、そこに正社員と非正規社員で差を設ける意味はあるのかといったことが一つひとつ丁寧に見られています。

たとえば、「皆動手当」は出勤を確保する必要性から設けられたものであり、同じ職務であれば正規・非正規でその必要性に差異が生じるものではないため格差は「不合理」といった具合です。

今後多くの企業が賃金体系の見直しを迫られることになるかもしれません。