

CONTENTS

- 企業法務コラム 正社員と非正規社員の待遇格差について 弁護士 戸田 晃輔
- グレイス・ニュース 業務研究会開催のご報告(事故専門部)/セミナー開催のお知らせ(企業法務部)
- 弁護士紹介 「M&Aや渉外法務の経験を生かし、皆様のお力になる所存です」 弁護士 播摩 洋平

TOPICS ✨ 企業法務コラム

正社員と非正規社員の待遇格差について
～平成30年6月1日最高裁判決～

弁護士
戸田 晃輔



1 はじめに

正社員（ここでは、契約期間の定めがない従業員をいいます）と非正規社員（ここでは、契約期間の定めがある従業員をいいます）の待遇の格差について、平成30年6月1日に初めて最高裁で判断が示されました。今回のコラムではその内容についてご紹介したいと思います。

2 問題の所在について

まず、労働契約法（以下「法」といいます）第20条では、正社員と非正規社員との間で、労働条件に違いがある場合、その労働条件が不合理と認められるものであってはならないと定められています。そして、不合理な労働条件といえるかどうかは、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該業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判断されます。

しかし、具体的な判断にあたっては、①個々の手当それぞれについて、その手当の性質を加味して不支給の当否が判断されているものと、②個々の手当の性質は問題とせず、賃金の総額を比較としてその差が不合理か否かを判断する裁判例が存在しました。

3 最高裁判決の概要

最高裁は、正社員と非正規社員との「個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の

総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である。」とし、賃金や手当などの個別の待遇ごとに不合理か否かを判断するという方法を採用しました。そして、無事故手当、皆勤手当、給食手当及び通勤手当を正社員にしか支給しないことは、手当の趣旨を考慮し、不合理であると判断されています。

4 実務への影響について

以上の最高裁判決の判断を踏まえると、正社員と非正規社員との職務内容を明確に区別し、かつ、労働条件の違いについても単に非正規社員という理由だけでなく、個々の労働条件に応じた理由があるかが問われることとなります。現在、国会で審議中の働き方改革関連法案でも、企業側に格差の内容や理由などの説明義務を課す規定が盛り込まれています。そのため、今後、正社員と非正規社員との労働条件を決定する際には、待遇の差に理由があるかを常に意識しなければなりません。

なお、正社員と非正規社員との区別の明確化は、待遇格差の問題だけでなく、いわゆる雇止めの問題にも関連するところ です。

当事務所では、鹿児島市内、宮崎市内、熊本市内において、裏面記載の日程にて緊急セミナーを開催いたしますので、皆様のご参加を心よりお待ちしております。