

有期労働契約社員と正社員との処遇の差はどこまで認められるのか

労働契約法

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、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、不合理と認められるものであってはならない。

■ハマキョウレックス事件

◎事案の概要

有期労働契約の労働者が、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当について、正社員と処遇に相違があることは労働契約法 20 条違反であるとして争った事案

◎最高裁判決では

契約社員と正社員の諸手当にかかる差異が、期間の定めがあることによって生じたものなのか、不合理であると評価できるものなのかを手当毎に判断した。

不合理でないと認めたもの : 住宅手当
不合理であると認めたもの : 無事故手当、作業手当、給食手当、
皆勤手当（高裁判決と異なる判断）、通勤手当

■長澤運輸事件

◎事案の概要

定年後有期労働契約により再雇用された労働者が、職務内容やその変更の範囲等が変わらないまま賃金が引き下げられ、期間の定めのない労働者と労働条件に相違があるのは、労働契約法 20 条に違反するとして争った事案

◎最高裁判決では

- ・労働条件の相違が不合理と認められる事情は職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定されるものではない。
- ・定年前後の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきである（今回は定年後再雇用時の賃金は 79% 程度の低下にとどまっていた）。
- ・さらに、嘱託従業員は老齢厚生年金の報酬比例部分が開始されるまでの間、調整手当を支給されていた。

不合理でないと認めたもの : 住宅手当
不合理であると認めたもの : 精勤手当（高裁判決と異なる判断、超勤手当も併せて）

実務のポイント

- ・待遇差の不合理性を手当毎に判断する基準は、同一労働同一賃金ガイドライン案（2016. 12. 20）にほぼ沿った内容となっている。
- ・賃金制度において、諸手当がどのような趣旨で支払われているものなのか、有期・無期労働契約者に対し合理的な説明ができるものなのか、今後精査する必要がある。