

# 契約社員と正社員の格差問題を考える

ある運送会社における「契約社員と正社員の手当の差」「定年後の嘱託社員の給与引き下げ」の是非をめぐる最高裁判決が出ました。労働条件について一層注意が必要です。

## はじめに

運送大手ハマキョウレックス事件では、契約社員と正社員に支給する手当の格差が違法とされ、損害賠償が命じられる判決が最高裁で出されました。同時期に争われた神奈川県運送会社・長澤運輸事件では、定年後再雇用されたドライバーが会社を相手取り「定年により給与が下がるのは違法」と訴え、高裁差し戻しの判決となりました。「同一労働同一賃金」の動きがある中、非正規社員への給与の支払い方には今後ますます注意が必要です。

## 根拠となる法律と、今までの「常識」との違い

労働契約法第二十条には、次のように定められています。

いわゆる契約社員の労働条件が、期間の定めのない労働契約を締結している労働者（正社員など）の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①職務の内容及び②配置の変更の範囲③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。

※一部意識

今までは「正社員と契約社員では賃金制度や福利厚生に格差があっても当然」、あるいは「定年後再雇用された場合、当然賃金などの労働条件は下がる」という考え方が常識と考えられている部分がありましたが、今後はその取り扱いの差について必ずしも「常識」とはみなされなくなっていくそうです。

## 今回の判決内容の意味

今回の最高裁判決によると、「契約社員」に手当の差を設けていることの多くは違法とみなされました。「定年後」の給与引き下げについては、高裁の「定年により賃金引き下げすることは社会的に容認されているから不

合理でない」という判断が大きく覆ることはなかったものの、個別の手当について再計算するよう高裁へ差し戻されました。

事件名	ハマキョウレックス事件	長澤運輸事件
原告	契約社員	定年後再雇用の嘱託社員
格差を違法とされた手当	通勤手当/無事故手当/作業手当/給食手当/皆勤手当(差し戻し)※	精勤手当
格差が違法とされなかった手当	住宅手当	能率給/職務給/住宅手当/家族手当/賞与

※皆勤手当については違法と判断されなかったものの、事実関係の再精査を求めて高裁差し戻しとなった

## 労務管理上のポイント

この判決を読み解くと、「契約社員の賃金格差についてはより厳しい目が向けられる一方で、定年後の再雇用者に対してはある程度の賃金の差が容認される」という傾向がありそうです。また皆勤手当や精勤手当など、「出勤者を確保する目的の手当」については賃金格差を設けることが違法とされやすいが、住宅手当は転勤や出向がある正社員と転勤のない契約社員に差をつけることの妥当性が認められやすい傾向がありそうです。

## 今後の労働条件への影響

この判決を受けて、企業側としては(1)契約社員の賃金格差を是正するか、(2)賃金格差の理由を明確にするか、いずれかの判断を迫られることとなります(下表)。

### (2) 契約社員等の賃金格差の理由の例

①職務の内容	職務内容・職責をより限定する
②配置変更の範囲	転勤や配置転換なしとする

企業が(2)の方向に向かった時、国全体としての生産性向上、賃金格差是正、雇用の健全化に繋がるのか疑問が残ります。