



2018/10/01

働き方改革

同一労働同一賃金の最高裁の判断

■ 2つの最高裁判決 ハマキョウレックス事件 長澤運輸事件に見る通勤手当・家族手当・住宅手当・皆勤手当等と退職後再雇用者と正社員との賃金制度の相違の合理・不合理について

注目されていた最高裁の2つの判決が平成30年6月1日にありました。

ハマキョウレックス事件と長澤運輸事件です。共に、同一労働同一賃金が争点となっています。

この2つの判決を踏まえ改めて就業規則、賃金制度の内容が不合理であり違法であると判断され、早急に賃金制度の変更を検討しなければならないケースもでてくるかと思われます。

□ ハマキョウレックス事件判決 (東証一部上場の運送会社 全国に拠点を持つ)

契約社員と定年後再雇用者との手当の格差について

住宅手当については、配転があり転居を伴う正社員は、住宅費用が多額となり得るため手当の格差に不合理性はない。他の通勤手当等については格差や不支給は不合理であると判断した。

□ 長澤運輸事件判決 (バラセメント輸送の中小規模事業所)

再雇用者の精勤手当については職務内容が同一である以上、皆勤を奨励する必要性に相違はなく精勤手当に格差があることは不合理であると判断したが、その他能率給、職務給、住宅手当、家族手当、賞与については会社側の配慮がなされていること等を理由に格差があることは不合理とは言えないと判断した。



【事件の争点】

- ① ハマキョウレックス事件は有期契約社員が期間の定めのない社員と比較して不合理な相違のある労働条件を定めた部分は無効であると主張し、地位確認を求め差額支払いと損害賠償を請求した事案。
- ② 長澤運輸事件は定年退職後に有期契約で再雇用された社員が正社員との賃金の相違があり正社員と同じ賃金の支払い等を求めて訴えを提起した事案。

【判決】

- 今回の事案①は「住宅手当は20条違反ではない。」
契約社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して多額の費用を要する。
- 無事故手当、作業手当、休職手当、皆勤手当及び通勤手当については20条違反としている。(詳細は判決要旨にあり)

②は「期間の定めがあることにより」とは、労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じたものであることをいうものと解するのが相当であり、「本件の嘱託乗務員と正社員の労働条件は、労契法20条にいう期間の定めがあることにより相違している場合に当たる」としている。

※最高裁判決は地裁と高裁でまったく逆の結論が出されており注目されていた。

基本的には団体交渉等により労使自治に委ねられるべき部分が大きとし、労働条件の相違が不合理か否かの判断は労働者の職務内容・変更範囲、これらに関連する事情に限定されないとしている。

ガイドライン案(28/12/20)に沿った実務の運用が必要になるようです。両判決とも、個別の手当については、「なぜ正社員に対してのみ支払うのか」具体的な説明が必要になります。

定年後再雇用となったとき、従来の手当が不支給となる理由の説明も用意しなければなりません。

- 両件とも職務内容が同一の事案ですがガイドライン案のように職務内容が同一でなくとも各種手当を支給せよとなるかは不明です。賃金規程の手当に追加条項を加えたり、通勤手当の実費支給などの人件費増、属人的な手当の廃止、人事制度・賃金制度の変更が必要となる中小企業も増えてきます。



アクセス **XtO** 有楽町線・副都心線 成増駅1分 出口4番
すぐ目の前 (1階ミッド)

東武東上線 成増駅南口3分 川越街道 三井住友銀行向かい正面
特定社会保険労務士事務所 小山労務管理事務所

〒175-0094 東京都板橋区成増 1-28-15 林屋ビル 10F **03-3939-5222**

= 長年の体験事例 真摯な対応 任せて安心 =