

当事務所では、お付き合いいただいている皆様に向けて、法律関連のニュースや当事務所の近況などを、定期的にニュースレターとしてお送りさせていただいております。当事務所の近況やご挨拶のほか、少しでもお役に立てる情報をお届けできればと思っております。



## 正社員と非正規社員の不合理な待遇格差にご用心

2018年6月1日、正社員と非正規社員の待遇格差をめぐるハマキョウレックス事件と長澤運輸事件について最高裁判決が下されました。これらの事件では、正社員と非正規社員との間における給与・賞与や諸手当等の支給格差が、労働契約法20条に違反するかどうか争われました。今回のニュースレターでは、正社員と非正規社員の待遇格差について、労働契約法20条違反の問題を取り上げたいと思います。

### 1 労働契約法20条の規定の内容

労働契約法20条では、職務の内容（業務の内容＋責任の程度）、人材活用の仕組み（職務の内容の変更範囲・配置の変更範囲）、その他の事情を考慮し、正社員と非正規社員との間で不合理な待遇格差を設けてはならないと定められています。

### 2 ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件の最高裁判決の内容

ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件の最高裁判決で示された判断事項は多岐にわたります。両事件とも正社員のトラック運転手と非正規社員のトラック運転手との待遇格差について争われた事案ですが、例えば無事故手当について支給格差を設けることについては、同じトラック運転手であれば安全運転および事故防止の必要性に差異は生じないとして、支給格差を不合理で違法なものと判断しています。また、皆勤手当・精勤手当について支給格差を設けることについては、トラック運転手として職務の内容が同一である以上、出勤する者を確保する必要性に差異は生じないとして、支給格差を不合理で違法なものと判断しています。一方で、正社員は転居を伴う配置転換が予定されているとか、幅広い世代の労働者の存在が想定されるのに対し、就業場所の変更が予定されていない契約社員や、定年退職後再雇用された嘱託社員について、住居手当・家族手当の支給格差を設けることは、不合理とは言えず適法と判断されています。

### 3 労働契約法20条関連の諸判例を踏まえた実務上の対応

以上のほかにも、ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件の最高裁判決で示された判断項目は多々あるのですが、企業・法人の労務リスクへの対策としては、両最高裁判決および近時の労働契約法20条関連の諸判例を踏まえて、正社員と非正規社員の支給格差に不合理なものが存在しないか否かを慎重に見直す必要があります。具体的には、正社員と非正規社員とで職務の内容・人材活用の仕組みをしっかりと区別し、就業規則等で明文化した上、支給格差を設ける手当等については、その支給格差を設ける理由が不合理なものではないか、十分に整理しておく必要があるでしょう。その他、近時の労働契約法20条関連の諸判例や、今後も予定されている労働関係の法改正等を踏まえて、企業・法人が取るべき対応は多岐にわたります。労務関係についてお悩みの企業・法人様がいらっしゃいましたら、八戸シティ法律事務所にご相談いただければと存じます。

お問合せ **八戸シティ法律事務所** 代表弁護士 木村哲也

電話番号 **0120-146-111** FAX**0178-38-9230** <http://hachiben.jp/>

〒031-0042 青森県八戸市十三日町1 ヴィアノヴァ6階

受付時間:午前9時～午後5時 ※土曜・日曜・祝日 応相談