



第13回

「正社員と契約社員の手当て支給の相違」

Q 最近、正社員に支給する手当てを契約社員に支給しないのは労働契約法20条に違反するとされた裁判例が出たと聞きましたが、こういったものでしょうか。

A 運送事業の上場企業に勤務する有期の契約社員ドライバーが会社に対して、「期間の定めのない正社員ドライバー」に支給される手当てが自分に支給されないのは不合理で公序良俗に反するとして、正社員との手当ての差額分の支払いを請求した事件です。

Q 労働契約法20条とはどういう法律でしょうか。

A 「有期労働契約の労働者の労働条件が、期間の定めがない労働契約の労働条件と相違する場合は、その相違は、労働者の職務内容や責任の程度、労働者の配置の変更の範囲その他の事情を考慮して不合理なものであってはならない」と定められているものです。

Q 判決はどうなったのでしょうか。

A 一審判決は、契約社員と正社員の手当支給に差があることが、労働契約法20条に照らして不合理なものの可否かということが、具体的に賃金項目ごとに判断され、通勤手当について、「正社員には通勤距離に応じて支給されており、同じ地域に正社員が居住すれば5000円が支給されるのに対し、契約社員には3000円までしか支給されないこと」は、「不合理」として、この通勤手当のみ、差額の支払を認めました。

しかし、控訴審の判決は、差異のある取り扱いをする合理的理由の立証責任が会社側にあるとしたうえで、個々の労働条件ごとに不合理と認められるか否かについては判断しました。そして、契約社員には支給されない諸手当のうち、乗務員が1カ月間無事故で勤務したときに限り1万円が支給される「無事故手当」、特殊作業に携わる従業員に月額1万円から2万円が支給される「作業手当」、従業員の給食の補助として月額3500円が支給される「給食手当

」および「通勤手当」について、それらの手当てを支給する事情については正社員であるか契約社員であるかを問わないものであることを認めて、契約社員に支給がないことは不合理な労働条件の相違に当たるとしました。一方、「住宅手当」と「皆勤手当」については正社員のみを支給を不合理とは認めませんでした。

Q 裁判所は、正社員と有期契約社員との労働条件の相違を一切認めないということでしょうか。

A いいえ。この会社では、正社員と契約社員のドライバーの業務内容自体に大きな相違があるとは認められないとしたうえで、「大企業の正社員には契約社員にはない等級・役職制度が存在すること」、「業務の必要性に応じて就業場所及び業務内容の変更命令を甘受しなければならない立場にあり、出向を含む全国や海外への広域異動の可能性があること」、「将来管理職に登用される可能性があるものとして育成されるべき立場にあること」などを認め、他方、「契約社員には就業場所の異動や出向は予定されず、将来管理職として登用される可能性のある立場にあるとはいえない」など人材活用の仕組みの有無に基づく相違が存在することを認めています。

Q 判決から学ぶことはどういうことでしょうか。

A 業務内容が同一と認められても人材活用の位置づけが異なる場合には、基本給の相違は問題がなくても、個別の手当てについてはこれとは別に契約社員に差異をつけることの合理性が必要です。いろいろと手当を支給している場合には、その根拠を改めて整理し、正社員と契約社員と支給の相違については合理的な理由づけが必要だということになります。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>

高下謹彦法律事務所 電話 03-5568-6655(代)
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館4F
<http://www.takashita-law.jp>