



『正社員と有期契約社員との待遇格差をめぐる最高裁判決②』

前回の続きで、「ハマキョウレックス事件」について見ていきます。

○「ハマキョウレックス事件」

正社員の職務内容等と何ら相違はないにかかわらず、賃金に格差があり、更に正社員に支給される7つの諸手当の内、通勤手当の一部のみが支給されていました。このような待遇格差を労働契約法20条および民法90条の公序良俗違反として訴えました。

<最高裁の判決について>

正社員と職務内容が同じ契約社員に対する諸手当の格差について、高裁で認められた4つの手当（通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当）は、高裁の判断を支持しました。高裁で棄却された皆勤手当について、「出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない」として不合理な格差と認定しました。

※住宅手当については、正社員就業規則には、業務上必要な場合は就業場所の変更を命ずることができる旨の定めがあり、出向も含む全国規模の広域移動の可能性があるが、契約社員就業規

則にはそのような定めはなく、就業場所の変更や出向は予定されていないということで不合理な格差にあたらないとしました。

ハマキョウレックス事件における最高裁の判断		
住宅手当	皆勤手当	無事故手当
×	○	○
作業手当	給食手当	通勤手当
○	○	○

◎賃金格差について、合理的な説明ができないとトラブルになる可能性があります。諸手当の取り扱いについて、正社員と非正規従業員との比較表を作成し、格差是正に向けた今後の方針を決めておくことが必要です。具体的な検討にあたっては、厚生労働省の同一労働同一賃金ガイドライン案を参考にする一方、それぞれの手当の趣旨を踏まえることが重要になるでしょう。

同一労働同一賃金（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）は、大企業については2020年4月、中小企業2021年4月に施行されることになっています。施行日の間際まで待つのではなく、早い時期から対応を進めていくことが望ましく、人材を確保する上でも重要になると思います。

（今回の担当：医療労務管理アドバイザー 村口義博 社会保険労務士）

《講師を派遣します！》

当センターでは、院内での労務管理研修等への講師派遣も無料で行っています。トラブルを予防するためにも、各医療機関様の就業規則に合わせた内容で実施することができますので、職員研修や新人研修などで是非ご利用ください。

お問い合わせ・ご相談を無料でお伺いします！お気軽にご連絡ください！！

鳥取県医療勤務環境改善支援センター

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：http://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善 検索