

## 最高裁で重要判決!

### 労務管理の見直し必須

六月一日、最高裁において二つの重要判決が同時に注目を集めています。

#### ハマキョウレックス 事件

##### ◎争点

正社員に支給されている各種手当が有期労働契約である契約社員にはつかないことが争われました。

有期労働契約者の労働条件が正社員等の期間の定めのない労働契約を結んでいる者と相違する場合においては、**不合理なものであってはならない**とされています。(労働契約法第20条)



**◎判決**

判決では、正社員と契約社員の間で職務の内容(判断基準①)に違いはないにもかかわらず、出勤、無事故、作業、給食、通勤の各手当てについて正社員にのみ支給し契約社員には支給しないことは不合理であるとして、また、住宅手当について契約社員に支給しないことは不合理ではないとしましたが、こ

**不合理であるかどうか**  
↳3つの判断基準

- ①業務内容や責任の程度に違いはあるか。
- ②配置転換や転勤の可能性などに違いはあるか。
- ③その他考慮すべき事情があるか。



これは正社員には全国規模の転勤可能性がある(判断基準②)などの同社固有の事情が大きかったものと思われる。

#### 長澤運輸事件

##### ◎定年再雇用者のケース

上記のハマキョウレックス事件と同様に、有期労働者と正社員との賃金条件の相違が争われたケースですが、大きな違いは有期労働契約者が定年退職後の再雇用者(長期雇用を前提とせず、住宅や家族の扶養に多くを費やす世代ではないこと)であったことが「その他の事情」として考慮された点にあります。(判断基準③)

これにより、住宅手当および家族手当について嘱託社員に支給がないことは不合理ではないとされました。

一方で、無欠勤を奨励するための精勤手当については正社員と嘱託社員で異なる取り扱いをする必要性はないとし、嘱託社員に支給しないことは不合理としました。



#### ★今後の対応策

有期労働契約だからというだけで正社員と待遇に差をつけることは今後難しくなるでしょう。

##### 【自社の現状把握】

正社員との間に職務内容等で違いがないのに賃金等の待遇面で説明のつかない差異を生じさせていませんか。

##### 【賃金体系の見直し】

現状に問題があれば正社員、有期労働契約者、定年再雇用者のそれぞれについて、賃金体系を見直す必要が出てくるでしょう。

#### 雑感

ゴールデンウィークに大阪中央体育館で行われたバレーボールの大会(黒鷲旗2018)の決勝戦を観戦しました。

何名もの日本代表選手が出演していて、初めてテレビ放送以外で日本トップクラスのバレーを見ることができました。

自由席も十分空いていたので、最前列で見ることができ、とても臨場感のある観戦ができました。

代表戦のように観客が満員の会場で観戦するのもいいですが、観客が少ないのにレベルの高い試合が見ることができるのもいいと感じました。

(山本)

