



成迫社会保険労務士法人
松本事務所 TEL 0263-33-2223
長野事務所 TEL 026-291-4152

株式会社 経理代行
松本事務所 TEL 0263-38-7300
長野事務所 TEL 026-291-4160
飯田事務所 TEL 0265-25-0261



最高裁判決から見る今後の労務管理は・・・？

6月1日に今後の労務管理に大きな影響を与える、労働契約法20条に規定される「不合理な労働条件の禁止」いわゆる同一労働同一賃金について争われた初めての最高裁判決が2件出されました。労働契約法20条では、正規労働者と非正規労働者において待遇格差の合理性を、①職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）、②当該職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情、の3要素から判断するとしています。判決内容は次の通りです。



▶ 判決1 <正規労働者と非正規労働者の手当格差をめぐる訴訟> 運送業

[概要] 契約労働者として働いていた労働者に対し、**正規労働者と仕事の内容が同じであるにもかかわらず、手当の一部しか支給していなかった。**

[判決] 労働契約法20条①・②より、業務内容が同じであるため手当の格差は不合理と判断。

原告	裁判所	判決（違法と判断された手当）
契約社員	彦根支部	通勤手当
	大阪高裁	無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当
	最高裁	無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当、皆勤手当

▶ 判決2 <定年再雇用された非正規労働者の待遇格差をめぐる訴訟> 運送業

[概要] 正規労働者として勤務してきた会社に有期雇用の嘱託として定年再雇用された労働者が、**正規労働者の時と同じ業務内容にもかかわらず、賃金を2割程度引き下げられた。**

[判決] 労働契約法20条③に当たると判断され、年齢における生活環境、公的給付（老齢年金など）を受けられる環境などを総合的に考慮すると不合理とはいえない。

原告	裁判所	判決
定年再雇用従業員	東京地裁	定年後の賃金引下げは違法
	東京高裁	社会的に容認されていることから賃金引き下げは合理的
	最高裁	高裁判決を支持したうえで、各賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき

この最高裁判決により、これまで「非正規だから」という理由で手当を不支給としていたものは通用しなくなります。賃金体系を見直し、支給目的を明確にすることが急務です。定年再雇用については、これまで多くの事業所で行われてきた慣例が支持された判決となりましたので、今すぐに大きな影響が出ることはなさそうです。しかし、賃金の引き下げが5割だったら判決内容が変わっていたのかまだ不確定なところもあります。そのため、今後の同一労働同一賃金のガイドライン動向に注目する必要があります。同一労働同一賃金が事業所に及ぼす影響、対応策についての相談は弊社担当者までご連絡ください。

塩原 正行



「働けなくなった時」役立つ公的制度をご存知ですか？

給与締日を迎え、とあるお客様から届いた給与連絡票の通信欄に「〇〇さんが手術入院のため〇月〇日から休んでいます」とメモがありました。社労士の元へ行き、「社保に加入しているスタッフの〇〇さん、手術でお休みしているみたい」と相談しました。ここから傷病手当金の申請手続きが進み、給与支給が無い(少ない)分について、**給与の約3分の2が『傷病手当金』として支給**されました。業務に関連して発生した傷病の場合に『労災保険』を思い浮かべる方は多いと思いますが『傷病手当金』を思い浮かべる方、その制度を教えてくれる機関は少ないのではないのでしょうか。「働けなくなった時」公的制度では『健康保険の傷病手当金』『労災保険の休業補償給付』『障害年金』等があり、民間では保険会社の『所得補償(就業不能)保険』等があります。事業主の皆様はスタッフさんが怪我、病気等で休職を余儀なくされた場合、些細な事でも弊社へご相談下さい。何かしらのお力添えができるかもしれません。(※手当・給付を受けるには必要条件があります。)

渡辺 由美