

最高裁で13、15の両日、正規労働者と非正規との待遇格差の是非を巡る訴訟5件の判決があった。賞与や退職金が争点となった13日の2件は非正規への支給が認められなかった一方、扶養手当や有給休暇が争われた15日の3件は契約社員らの要求が全て認められ、明暗が分かれた形だ。判決の意義や今後への影響について道内の識者3人に聞いた。(編集委員 町田誠)

改正労働契約法で2018年4月から同一労働同一賃金の原則が大企業に適用され、不合理な待遇差が禁じられた。21年4月から中小企業も対象になる。一連の訴訟は各職場の対応が不合理といえるかが問われた。これに先立ち最高裁は18年、同種訴訟の判決で「個別の給与や手当の趣旨」に格差を考慮すべきだとする判断を出している。

小樽商科大の國武英生教授(労働法)は今回の最高裁判決について「正社員が中心の日本の雇用を維持しつつ、格差の是正を促す判断。賞与と退職金は給料の後払いや功労褒賞など支給の趣旨が複雑な上、賞金の根幹で企業の負担も大きい。ため、急な変更は慎重だった。一方、継続勤務者への福利厚生など、趣旨が特定できる手当の差は解消を求めた」と解説する。注目したのは退職金の判決だ。「退職金についても、労働条件だけでなく目的や性質を踏

非正規格差訴訟

分かれた最高裁判断

当事者	争点	判決	二審判決
10月13日 大阪医科大 元アルバイト VS 東京外口子会社 元契約社員	ボーナスなど	支給認めず	ボーナスは正職員の6割の支給を命じる
15日 日本郵便 VS 契約社員ら	退職金	支給認めず	正社員の4分の1の支給を命じる
	扶養手当、年末年始勤務手当、夏期・冬期休暇、有給の病気休暇、祝日給	全て認める	福岡、東京、大阪の3高裁で判断が分かれる

非正規格差訴訟を巡る最高裁の判決

まさか不合理性を判断するといふ新たな枠組みを示した。「退職金の原質は長期間積み立てる必要がある」とした2件の補足意見もあり、企業の事情や裁量を前面に出して高裁判決を覆した。ただ、「今回の退職金には勤続功労の性質もあり、非正規

にも当てはまる」として無支給を不合理とする反対意見も1件あった。今後も個別案件で議論になる」とみる。また國武教授は「最高裁は賞与も退職金も『格差が不合理となる場合はありうる』としている。労使交渉で納得できる給与体系をつくってほしいとの趣旨も込められている」と述べた。

企業の弁護を中心とする開本英幸弁護士(札幌)は「非正規に賞与も退職金も支払い不要としたのは、企業の裁量を広く認めるという明快なメッセージだ。手当の支給は認められ、コロナ禍に苦しむ経営者側の負担は厳しくなるが、大ダメージは免れた」と話す。

一連の判決で意外に感じたのは、退職金の性質の一つに「有為人材論を挙げた点だ」という。正社員の職務を遂行しうる人材の確保や定着を図るためインセンティブ(動機づけ)が必要とする考えだ。「経営者側が主張してきたが、非正規を巡る直近の最高裁判決では言及がなかった。格差が不合理と言えない

事例として有為人材論が示されたのは経営者側にとって大きい」とみる。最高裁が非正規への適用を認めた有給病欠休暇や扶養手当について、判決で対象となる従業員を「相応に継続的な勤務が見込まれる」とした点に着目。「勤続年数の設定は難しいが、大阪高裁は勤続5年以上の非正規に休暇や手当を認めていた。一般論として、勤続5年以上の非正規には認められやすくなるのではないかと」の見解を示した。

札幌地域労組の鈴木一朗委員長は「非正規に賞与も退職金も認めなかった判決は疑問。労働者間の均衡な処遇を図る労働契約法や同一労働同一賃金の精神にそぐわない」と残念がる。「手当が認められたのは良かったが、過去には非正規との格差解消を名目に、正社員の手当を廃止した企業もあった。そんな動きが再び起きかねない」と懸念。「労働条件の不利益な変更は、就業規則が変更される前に労組に相談すれば止められる場合がある。個人加盟できる社外の労組に相談する選択肢もある」とした。

賞与や退職金 企業裁量認め変更慎重
 福利厚生など 手当 趣旨踏まえ是正促す