

POLICY

非正規格差、分かれた司法判断 賃金差容認、「理想」なお遠く

非正規労働者の待遇格差を巡る訴訟で10月、最高裁の判断が相次いで出た。
手当や休暇の格差は「不合理」、賞与や退職金は「一定の差を容認する」という判断だ。
日本企業には時代に合った雇用・賃金制度への向き合い方が一層、求められている。

最高裁の判断が出たのは、計5件の訴訟に対してだ。
10月15日は、郵便局で集配業務などを担当する日本郵便の契約社員らが格差是正を求めた訴訟で最高裁判断が出た。年賀状シーズンの年末年始勤務手当をはじめ5種類の手当・休暇制度について、正社員にだけ与えられている妥当性が争われ、結局、最高裁は5種すべてに「不合理な待遇格差」があったと認定した。非正規労働者側の主張が全面的に認められる形となった。

他方、非正規側にとって厳しい判断が出たのが、その2日前13日の判決だ。大阪医科大学のアルバイト職員、東京メトロの売店の元契約社員らが「正社員と同じ仕事内容なのに出来ないのはおかしい」などとして、賞与や退職金の格差是正を求めている。
最高裁の判決は、結論から言えば「不合理であるとまで評価することはできない」。2審の大阪高裁、東京高裁が不合理な格差と認定していたが、最高裁判断はこれらに沿わず、非正規労働者

側の逆転敗訴が確定した。
非正規労働者、今や4割に
バブル崩壊以降、企業業績の低迷や経済の伸び悩みに加え、深刻な人手不足という状況も重なり、日本企業と行政は正規・非正規の雇用と処遇に苦慮してきた。女性の労働参加も背景に非正規労働者は年々増加。今やその割合は全雇用者の4割に迫る。
昨年4月には働き方改革関連法が施行され、同じ仕事をしている場合の待遇格差は原則なくしていくことが企業には求められている。大企業では今年

4月から「同一労働同一賃金」が制度として導入され、中小企業も来年4月から適用される。
今回の2つの最高裁の判断は無論、個別の企業の事例を精査した結果である。だが待遇格差是正の動きは活発化しており、コロナ禍であっても企業には待たなしの対応が求められている。
今回の判断について専門家が指摘するのは、賞与や退職金という企業の賃金制度に深く関わる部分については経営側の主張に沿った内容に映る点、金額の比較的小さい手当の部分では労働者側の主張が認められたことだ。この違いをどうとらえればよいのだろうか。また企業は、これからの制度設計上、どのような考え方に重きを置くのだろうか。
同一労働同一賃金の問題は一般的に、①業務内容の違い②責任の大きさ③配置変更の範囲④その他の事情——という要素を考慮し、既存の制度や仕組みが合理的かどうかを判断していく。
日本郵便のケースでは、各種手当はこれら要素に照らせば、受給条件に制約を設けるべきではないとの判断。一方、賞与・退職金の待遇格差を争った

10月13日のケースでは「正規と非正規では業務の難易度や責任に差がある」との判断が示され、林景一裁判官は補足意見を付け「退職金の在り方は社会経済情勢や使用者の経営状況にも左右される。使用者の裁量判断を尊重する余地は比較的大きい」とした。
各種手当は廃止濃厚に?
「賞与やボーナスといった基本給と連動する部分に、『不合理な格差』を認めるには、相当ハードルが高いことが明らかになった」。判決を受けてこう話したのは、労働問題に詳しい法律事務所アルシエンの竹花元弁護士だ。
竹花氏は、補足意見を踏まえ、人事・賃金制度は企業戦略の根幹だけに、企業の裁量が大きい点を尊重した結果になったとみる。反対に今後、その中で各種手当は正規・非正規の待遇格差の象徴的な存在のようにとらえられやすくなる。さすがに、緻密な制度設計のわずらわしさなどから、「今後一律に、手当を廃止していく企業が増えていくのではないか」。竹花氏の考えが現実味を帯びる可能性は十分にある。

賞与・退職金への判断について、日本総合研究所の山田久・副理事長は「(全体論では)不合理な格差と認められる場合もあるという余地を残している。決して賞与や退職金が不合理な格差に相当しないわけではない」と話す。
山田氏は同一労働同一賃金の実現がなお遠い状況を危惧し、そのネックとして「年収に占める賞与や退職金の割合が高い日本の賃金制度」の存在を挙げる。賞与や退職金が終身雇用や年功序列といった日本型雇用慣行の名残とされてきた面があると見るからだ。
会社員は、職務内容が明確に規定されず、会社が命じのまま配置転換や転勤を受け入れ、雇用が守られる一方で賞与や退職金も支給される——。これが日本企業の正社員雇用の典型例だった。だがこうした働き方は、現役世代の男性正社員が長時間働き、それ以外は「補助的な労働力」ととらえられていた時代には有効だったが、女性やシニアなど、多様な人材が活躍するようになった今の時代では、そぐわなくなっている面が否めない。
先進的な企業の中には最近、正社員への副業解禁や週3〜4日勤務を認めるなど、コロナ禍の今を契機に、従業員に多様な働き方を促す動きが増えてきた。正社員の間でも多様な働き方が進めば、労働時間や勤続年数といったものに代わる評価軸が必要になってくる。非正規労働者同様、個人の成果に基づく評価が求められるだろう。
日本総研の山田氏は一連の最高裁判決を「企業にとって、比較的負担の少ない『手当』からの是正を促しつつ、個別の判断を重ねて同一労働同一賃金を実現させていくきっかけになる」と話す。非正規雇用の処遇改善は不可逆的な流れだけに、その歩みを止めてはならないことだけは確かだ。(武田 安恵)



手当や休暇制度の格差は「不合理」との最高裁判断が出た

勝訴



敗訴

賞与・退職金の格差には「不合理とまで評価できない」との判断だった