

ビジネス法務通信 vol.1

非正規社員と正社員の待遇格差は違法・最高裁

通勤手当や食堂の利用、出張旅費などの手当で、非正規社員と正社員とで待遇格差を設けていませんか？

今月1日、最高裁判所が非正規社員と正社員の待遇格差に関する注目すべき2つの判決を出しました。今回の判例を前提にすれば、通勤手当や食堂の利用、出張旅費などの手当等で、非正規社員と正社員とで待遇格差を設けることは違法とされる可能性が高くなります。

職務内容やキャリア展開の違いと無関係な給付で格差を設けるのは違法となりやすい

今回の判例では、食堂の利用（食事手当）は、従業員の食事の補助のために支給されるもので、勤務時間中に食事を取ることが必要な労働者に対して支給するためのものだから、非正規社員と正社員とで区別することに合理的な理由はないし、また、通勤手当についても、通勤に要する交通費を補填するために支給されるものだから、非正規社員と正社員とで区別することに合理的な理由はないとされました。

このように、職務の内容やキャリアの展開（業務や配置の変更があるか否か）の相違と関係しないと考えられる給付については、非正規社員と正社員とで相違を設けることは、不合理（＝違法）とされています。

違法か否かの判断は個別の給付ごとに行う

ポイントは、それぞれの個別の労働条件や給付の内容ごとに、個別に合理的か不合理かが判断される、ということです。職務の内容やキャリアの展開に違いがあれば、その違いに応じて、給付が異なることは当然あり得ます。「待遇格差があれば直ちに違法である」、というような誤解が一部マスメディアに見られますが、それは完全な誤りです。

例えば、住居手当については、正社員と非正規社員とで区別があるのは不合理ではないと今回の最高裁は判断しました。転勤のある正社員については転居費用も多くなりますがちなので、転勤のない非正規社員には住居手当がなく、転勤のある正社員に住居手当を付与することは、理由のある区別であるとしたのです。このように、今回の判決では、非正規社員と正社員との待遇格差について、それぞれの職務内容や、職務内容・配置の変更の範囲（転勤の有無など）、その他の事情を考慮した上で、個別の労働条件や給付の内容ごとに、相違を設けることが合理的か否かが判断されているのです。

最高裁判決（H30.6.1）のポイント

- ✓ 非正規社員と正社員との間に待遇格差があれば、直ちに違法となるわけではない
- ✓ 非正規社員と正社員との待遇格差が認められるか否かは、非正規社員と正社員との間の ①職務の内容の相違、②業務や配置の変更の有無等の相違、③その他の相違を踏まえて、労働条件や給付ごとにそれぞれ個別に検討される

職務の内容やキャリアの展開が同じであれば、区別は違法

以上の話は、非正規社員と正社員とで、職務内容やキャリアの展開が異なる企業における話でした。しかし、非正規社員と正社員とで、これらが全く（あるいはほとんど）同じで単に待遇だけが違うという場合には、その相違（格差）は違法とされます。実態として、正社員と全く同じ職務や責任を負っているのであれば、両者を区別することに合理性はなく、違法になるのです。待遇格差を設けるには、勤務時間が違うとか、他の職務を経験する可能性が有るか否かが違うとか、転勤の有無が違う、などといった相違があることが前提であることに注意してください。

今後は、会社の就業規則等の規定を作成する際にも、単に「非正規社員だから」というだけの理由で給付に差を設けると、違法とされる可能性が高くなります。今一度、御社の就業規則に不合理な格差がないか、見直してみてください。

この記事のお問い合わせ先：日本橋淡青法律事務所 弁護士 中澤 剛（なかざわ ごう）

第一東京弁護士会 電話 03-6231-0762 FAX: 03-6231-0762

Mail: g_nakazawa@tanseilawoffice.com twitter: @bengoshinakazawa