

OTASUKE人事

第 28 話 「正規・非正規労働者の賃金格差について」

「正規労働者」と「非正規労働者」にはどういった違いがあるのでしょうか。「正規労働者」とは、法律で明確に定義が定められているわけでは御座いませんが、一般的に正社員と呼ばれることが多く、期間の定めのない雇用契約で働いている方を指し、「非正規労働者」も「正規労働者」と同様に、法律で明確な定義を定めているわけでは御座いませんが、こちらは一般的に「パート」や「アルバイト」「契約社員」や「派遣社員」と呼ばれ、期間の定めがある雇用形態で働いている方が多いと思われます。

さて、この「正規労働者」と「非正規労働者」ですが、一般的に「正規労働者」の方が勤務時間も長く、また仕事内容も、より責任のあるものとなっており、それに伴って賃金も「非正規労働者」に比べ、高く設定されている場合が多いと思います。では、もし仕事内容や勤務時間も「正規労働者」「非正規労働者」共に同じであった場合はどうなるのでしょうか。その場合は同じ賃金を受け取ることができるのでしょうか。

今回はこの「正規労働者」と「非正規労働者」の賃金格差について判例を交えて、ご案内していきたいと思えます。

< 事案の概要 ~ 丸子警報機事件 長野地裁上田支部 平成 8 年 3 月 15 日判決 ~ >

以下概要

Xら 28 名は、自動車用警報器等の製造販売を業とする Y 社において、2 ヶ月の期間の定めのある雇用契約の反復更新により 4 年ないし 25 年勤続してきた臨時社員(女性)であった。

Xらは正社員と同様の仕事に従事し、勤務時間および勤務日数も正社員と同じであり(ただし、1 日の所定労働時間は 15 分短く、その分は残業扱いとされていた。)、QC サークル活動にも正社員とほぼ同様に参加していた。

Y 社の正社員の賃金はいわゆる年功賃金体系の月給制であったが、臨時社員の賃金は勤続年数 3 年未満、3 年以上 10 年未満、10 年以上の 3 段階に分かれる日給額をもとに計算されており、正社員と臨時社員との賃金格差は勤続年数が長くなるほど大きくなっていった。(ex:勤続 25 年の女性正社員は 323 万 8,800 円、臨時社員は 214 万 5,870 円。共に平成 5 年の年間賃金)

Xらは、Y 社が正社員との間に賃金格差を設けたのは、「男女差別」「社会的身分による差別」および「同一労働同一賃金原則」違反にあたるとして、Y 社に対し提訴前 3 年に遡る正社員との賃金差額相当分および慰謝料等の損害賠償を求める訴えを提起した。

< 本事案の問題点 >



例えば同じ仕事をしていても、雇用形態が違えば
受け取る賃金に差ができてしまうのは仕方がないことなのでしょうか



< 問題点に対する解説 >

これについて判旨は、

同一労働同一賃金の原則を明言する実定法の規定は未だない。また、わが国の多くの企業でとられてきた年功給や生活給制度では、同一労働に同一賃金が支給されてきたわけではなく、労働の価値を客観的に評価判定することは極めて困難である為、これに反する賃金格差が直ちに違法となる意味での公序とみなすことは出来ない。

しかし、労働基準法第3条、4条の根底および同一労働同一賃金の基礎にある「均等待遇の理念」は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものと見て、公序良俗違反の違法を招来する場合があると言うべきである。としています。

今回の判例では、**a.労働内容が同一であること b.一定期間以上勤務した臨時社員の年功という要素も考慮すべきこと c.Y社が賃金格差を正当化する事情を何ら主張立証していないこと**等を考慮すると、Xらの賃金が、同じ勤務年数の女性正社員の8割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに超え、その限度においてY社の裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである。としています。



< 本事案の結論は？ >



【労働者側勝訴】

本事案の結論としては、第1審の長野地裁は、Xらの賃金が同じ勤務年数の正社員の8割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を超え、公序良俗違反となる。そして、この違法行為によって生じた賃金格差相当分に限り、損害額として認める。としました。この判決に対し、XらおよびY社の双方が控訴したのですが、東京高裁において、「臨時社員の給与を日給制から月給制にする」、「月給について特別増額は正する」、「賞与を正社員と同一計算式で支給する」等の内容で、平成11年11月29日に和解が成立致しました。

正規労働者と非正規労働者について、様々な雇用形態をうまく運用することは会社様にとって、とても大きなメリットになることと思います。その為にも、仕事内容や責任の程度等、基準を明確化し、それに応じた賃金額を定めることが大切ですね。

社労士による無料相談会を随時開催中です！

まずはご連絡ください！心よりお待ちしております。 TEL：03-3694-6091
メール：info@yamadasougou.co.jp

