

CONTENTS

page

- | | |
|--|---|
| <p>1 大阪高裁判決
正社員と契約社員の格差、一部違法</p> <p>2 特集 来年1月より改正育児介護休業法スタート!
育児介護休業規程の改定ポイント</p> <p>4 TOPICS
●賃金はどう決める? 高齢者の雇用に関する調査
●メリットたくさん! えるぼし認定企業は順調に増加
●派遣就業の魅力は「働く時期や期間を自分で選べる」</p> | <p>5 法改正予定一覧</p> <p>6 すっきりわかる。健康保険
一人暮らしの兄が失業。
扶養に入れることはできる?</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
年休の計画的付与。付与日を変更してもいい?</p> <p>8 正しく知ろう。労働時間
残業代のつかない管理職は
労働時間を管理しなくていい?</p> <p>8 労務ひとこと
女性管理職割合 2.8 ポイント上昇</p> |
|--|---|

大阪高裁判決

正社員と契約社員の格差、一部違法

契約社員のドライバーである男性が、正社員との賃金格差の是正を求めた訴訟の控訴審で、大阪高裁は7月26日、手当の一部について格差があるのは違法であると認め、正社員との差額77万円を支払うよう命じました。

労働契約法 20 条に違反

この会社では正社員に対して「通勤手当」「無事故手当」「作業手当」「給食手当」「住宅手当」「皆勤手当」「家族手当」の7つの手当を支給していました。

一方、この契約社員の男性については、給与は時給制で、支給される手当は通勤手当のみ、しかも通勤手当の額にも正社員と差が設けられていました。

仕事の内容が同じであるのに正社員

と契約社員で手当について格差があるのは労働契約法 20 条に違反するとして、男性が訴えを起こしたものです。

労働契約法 20 条は法改正により平成 25 年 4 月に追加されたルールで、有期契約であるからといって、正社員など無期契約の人との間で労働条件に不合理な差をつけてはならないと定められています。

不合理かどうかの判断にあたっては、業務の内容や責任の程度、配置転換の範囲、その他の事情を考慮することとしています。

一審では 1 万円の支払い命令

一審の地裁判決では、この会社が数千人規模の大企業であり、正社員は職

務の変更や全国規模の転勤があることと、中核を担う人材になる可能性がある者として育成される立場にあることなどから、「通勤手当」以外の相違は不合理なものではないと判断しました。通勤手当の格差のみ違法であるとして、会社に対し差額 1 万円の支払いを命じています。

一方、二審の高裁判決では、一審と同様の考え方ではあるものの、「通勤手当」だけでなく「無事故手当」「作業手当」「給食手当」についても、正社員と契約社員で格差を設ける理由はなく不合理であると判断しました。

「住宅手当」等については、正社員には転勤があることなどを理由に、不合理な格差ではないとしています。