

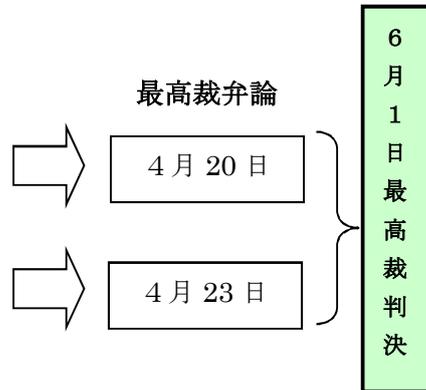
正社員・非正社員の待遇格差是正に備える

正社員と非正社員の待遇格差かどうか争われた訴訟の上告審で、最高裁は、原告の社員と会社側の双方から意見を聴く弁論を行いました。6月1日に判決が言い渡されます。正社員と非正社員の待遇に不合理な差をつけることを禁じた労働契約法20条の解釈を巡り、最高裁は初の判断を示すとみられます。

具体的には、仕事の内容が正社員と変わらない場合、賃金や各種の手当てなどのうち、どのような労働条件の違いが「不合理」に当たるかが最大の焦点となります。

最高裁が弁論を開く正社員との待遇格差訴訟

原告	裁判所	判決
長澤運輸訴訟		
定年後再雇用の運転手	東京地裁	×：定年後の賃金引き下げ
	東京高裁	賃金引き下げは合理的
ハマキョウレックス訴訟		
契約社員のトラック運転手	大津地裁彦根支部	×：通勤手当の格差
	大阪高裁	×：通勤・給食手当などの格差



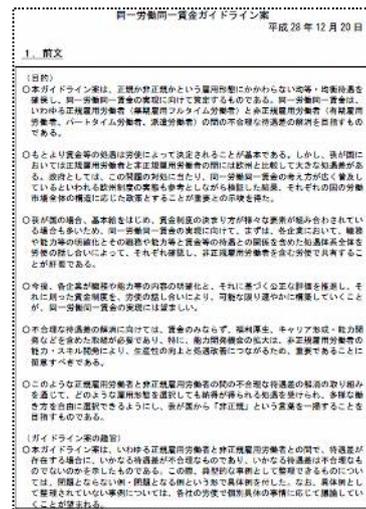
働き方改革法案審議入り

安倍内閣が今国会の最重要法案を位置づける働き方改革法案が、4月27日の衆院本会議で審議入りしました。野党は、法案から「脱時間給制度」の削除を求めて審議拒否を続けています。この法案には、正規と非正規で不合理な待遇差をなくす「同一労働同一賃金」の実現も盛り込んでおり、今国会での成立を目指しており、衆院厚生労働委員会は、働き方改革関連法案の審議のため、野党が審議拒否をする中、5月2日に委員会を開き、実質審議入りしました。

ガイドラインに記載された手当の共通化

昨年末、政府は、非正社員の処遇改善を促す「同一労働同一賃金」のガイドライン（案）を示しました。指針は、A4で16ページ。非正規のうち有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者を対象に正社員との格差是正を企業に求めています。待遇は基本給、賞与・手当、福利厚生、安全管理の4項目に分類され、合理的な差、非合理的な差について具体的な事例を上げて説明しています。

賞与については、正社員にしか支払われない場合が多く、指針では業績への貢献が同じであれば同額を支給し、貢献度合いに違いがあればそれに応じた額を支給、曖昧だった役職手当や時間外労働に対する手当も同一支給の対象としています。深夜や休日の仕事は雇用形態にかかわらず同じ割増率で支払うよう要請。通勤費を支払うように促し、職業訓練の機会も与えるよう求めています。



キャリアアップ助成金を活用して諸手当制度の共通化をはかろう

<キャリアアップ助成金「諸手当制度共通化コース」>

労働協約または就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の次の(1)～(11)のいずれかの諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成されます。今年度から、事業所への助成に加え、助成額を加算する措置も新規に設けられました。

■諸手当制度

- (1) 賞与：一般的に労働者の勤務成績に応じて敵機又は臨時に支給される手当（いわゆるボーナス）
- (2) 役職手当：管理職等、管理・監督ないしこれに準ずる職制上の責任のある労働者に対し、役割や責任の重さ等に応じて支給される手当
- (3) 特殊作業手当・特殊勤務手当：著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務に従事する労働者に対し、役割や責任の重さ等に応じて支給される手当
- (4) 精皆勤手当：労働者の出勤奨励を目的として、事業主が決めた出勤成績を満たしている場合に支給される手当
- (5) 食事手当：勤務時間内における食費支出を補助することを目的として支給される手当
- (6) 単身赴任手当：勤務する事業者の異動、住居の移転、父母の疾病その他やむを得ない事情により、同居していた扶養親族と別居することとなった労働者に対し、異動前の住居又は事業所との間の距離等に応じて支給される手当
- (7) 地域手当：複数の地域に事業所を有する場合に、特定地域に所在する事業所に勤務する労働者に対し、勤務地の物価や生活様式の地域差等に応じて支給される手当
- (8) 家族手当：扶養親族のある労働者に対して、扶養親族の続柄や人数等に応じて支給される手当（扶養している子どもの数や教育に要する費用に応じて支給される子女教育手当を含む）
- (9) 住宅手当：自ら居住するための住宅（貸間を含む）又は単身赴任する者で扶養親族が居住するための住宅を借り受け又は所有している労働者に対し、支払っている家賃等に応じて支給される手当
- (10) 時間外労働手当：労働者に対して、労働基準法第37条第1項に基づき法定労働時間を超えた労働時間に対する割増賃金として支給される手当
- (11) 深夜・休日労働手当：労働者に対して、労働基準法第37条第1項に基づき休日の労働に対する割増賃金として支給される手当又は同条第4項に基づき午後10時から午前5時までの労働に対する割増賃金として支給される手当

■支給額 < >は生産性の向上が認められる場合の額、()内は大企業の額

1 事業所当たり **38万円<48万円>** (28万5,000円<36万円>)

※1事業所あたり1回のみ

<新規>

①人数に応じた加算措置 共通化した対象労働者（2人目以降）に適用

助成額を上乗せる 加算措置 (上限20人まで)	中小企業	中小企業以外
		対象労働者1人あたり 15,000円<18,000円>

< >内は生産性要件を満たした場合の額

②諸手当の数に応じた加算措置 同時に共通化した諸手当（2つ目以降）に適用

助成額を上乗せる 加算措置	中小企業	中小企業以外
		諸手当の数、1つあたり 160,000円<192,000円>

< >内は生産性要件を満たした場合の額

■支給申請期間

対象労働者に、初回の諸手当の支給後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内

