

正社員と非正規労働者の賃金格差に関する考察

総務省が公表した「平成 24 年就業構造基本調査」の結果によると、非正規労働者の総数が初めて 2 千万人を突破し 2042 万人となり、雇用者全体に対する非正規労働者の割合も 38.2%と過去最高を更新しました。非正規労働者が増加し雇用形態の多様化が進む中、会社が非正規労働者を雇用する際の注意点の 1 つに正社員と非正規労働者との雇用条件の格差があります。今回は 2 つの裁判例を通じて、正社員と非正規労働者の賃金格差に関するレポートをお送りします。

1. 賃金格差を不当した裁判例：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）

《概要》

契約期間を 2 ヶ月とした雇用契約を更新する形で雇用され、長い人で勤続期間が 25 年を超えていた非正規労働者らが、正社員との賃金格差を不当として長野地裁に訴えを起こした。長野地裁はこの訴えを認め、正社員と非正規労働者との賃金格差を違法とした。

【判決のポイント】

- 非正規労働者の勤務日数・勤務時間・作業内容、QC サークル活動等すべてが正社員と同じであった。
- 非正規労働者の勤続年数、また非正規労働者が長年働くつもりでいた点についても、正社員と同様であった。
- 採用時や契約更新の際、非正規労働者が「自分が非正規雇用である」という認識を持ちにくい状況であった。
- 同一労働同一賃金の原則は一般的な法規範とは認められないが、この原則の基礎となる均等待遇の理念は賃金格差の違法性を判断する上で重要な要素となる。勤続年数が同じ正社員と非正規労働者の業務内容や勤務日数及び勤務時間等が同一であると認められるとき、賃金格差が許容される範囲を超えた場合（丸子警報機事件のケースでは正社員の 8 割以下となった場合としています）は公序良俗違反となる。

2. 賃金格差を認めた裁判例：日本郵便逓送事件（大阪地裁 平成 14 年 5 月 22 日判決）

《概要》

契約期間が 3 ヶ月の雇用契約で 4 年～8 年の間契約を更新されてきた非正規労働者らが、正社員と非正規労働者の業務内容が同じであるにも関わらず賃金規程が別に定められ、非正規労働者には諸手当が支給されない等の賃金格差が存在することは同一労働同一賃金の原則に反しているとして訴えを起こしたが、大阪地裁は賃金格差について違法とはせず、原告の非正規労働者らの訴えを退けた。

【判決のポイント】

- 同一労働同一賃金の原則は、労働関係を規律する一般的法規範とは認められない。
- 会社と非正規労働者が双方合意のもとに有期雇用契約を締結する際、賃金を含めた労働条件に正社員と差があることはその時点で予定されていたことであり、その雇用契約が労働基準法に違反していない限り、正社員との賃金格差が不合理で違法とはいえない。
- 長期雇用を前提とする正社員と短期的な労働力の必要性によって採用される非正規労働者の雇用形態や賃金規程が異なることは、必ずしも不合理とはいえない。

3. 2つの裁判例から見る賃金格差の考え方

賃金格差の違法性が認められた例と違法とは認められなかった例、2つの裁判例から賃金格差に関するポイントを整理してみましょう。

①2つの裁判例における判決のポイント

丸子警報機事件では正社員と非正規労働者の業務内容、勤務日数及び時間、QCサークル活動等の勤務実態が同じであり、更に非正規労働者が自身を非正規雇用であるという認識を持ちにくい状況（無期雇用と同様といえる状況）であったとみなされたために賃金格差が違法とされました。一方、日本郵便逓送事件のケースは、正社員と非正規労働者それぞれ別の賃金体系が定められていて、非正規労働者に正社員と同じ業務を求める場合であっても、正社員と異なる賃金体系で非正規労働者を雇用することは違法ではなく、雇用形態の相違による賃金格差は当事者間の労働条件の合意による契約の自由の範疇であって違法とはいえないとされました。

②労働基準法第3条の解釈

労働基準法第3条には「労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」と定められています。しかし、パート従業員や非正規雇用という雇用管理上の身分は、労働基準法第3条の「社会的身分」には該当せず、同条を根拠として賃金格差を違法とすることは出来ないとしています。

③正社員と非正規労働者の賃金体系の格差

賃金体系の格差については、年功序列等、日本の賃金体系が業務内容や労働の価値のみで決定されていないことが多い点や、正社員は会社が期待する業務の範囲や責任、転勤や残業等非正規労働者に比べて負担が多いため、必ずしも不合理とはいえないとされています。

④個別の労働契約における賃金格差

賃金額は労働基準法等の関係法規に違反しない限り労使双方の合意で決められるもので、正社員との差があっても、それは会社と労働者との契約の自由の原則の範囲での問題でありそこから生じる格差は違法ではないとされています。

4. 正社員と非正規労働者の賃金格差に関する注意点

正社員と非正規労働者の賃金格差は、勤務体系や業務の内容、契約の更新状況等から明確に区別出来る場合において概ね認められます。一方パートタイム労働法では、期間の定めのない雇用契約（反復更新により実質的に無期契約と同様とみなすことが出来る場合を含む）を結び、業務の内容や責任の程度、人材活用の仕組み・運用（人事異動の有無など）等が正社員と同じパートタイマー（短時間勤務者）について、パートタイマーであることを理由とした差別的取扱いを禁止しています。また今年4月に施行された改正労働契約法では、有期雇用であることを理由に不合理に無期雇用契約者と労働条件を相違させることを禁止しています。労務管理上、会社の就業規則・諸規程で正社員・非正規労働者等の位置づけを明確にすることが重要です。

【セミナー開催のお知らせ】

労働条件の相違による労使トラブルを防ぐためにも、就業規則や諸規程で正社員・パートタイマー等、従業員の雇用形態や位置づけを明確に定めて労務管理を行うことが重要です。

10月16日（水）に株式会社労務行政主催で、雇用形態別にみた就業規則と社内書式に関するセミナーを行います。興味のある方はぜひご参加下さい。