

ハルの労務コンサル短信

〈No.23〉最高裁「同一労働同一賃金」最新判決について

〈No.16〉「失われた30年」しか知らない世代の特性とは
〈No.17〉電車遅延で遅刻の場合の賃金控除について
〈No.18〉シニア人材にはジョブ型賃金を
〈No.19〉内閣府主催「賃上げを幅広く実現するための政策アイデアコンテスト」優勝作品について
〈No.20〉米国で見直されるエグゼクティブの要件～日本への影響は？
〈No.21〉外国人労働者の現状と課題について
〈No.22〉日本の解雇規制は国際的にみると厳しくないのか？

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

＊正社員の手当減は「平等」

同一労働同一賃金については、これまでこの誌面でも、また筆者が主催するPMPのNews Letterでも、政府の対応や関連する様々な司法判断について何度も取り上げています。さて、この同一労働同一賃金の最高裁判断を、マスコミが取り上げ巷間で話題となっています。広島にある病院での労務案件で、済生会山口総合病院事件(最高裁 令和6年7月4日)といわれている判例です。

同一労働同一賃金の観点から病院の正規職員と非正規職員間の格差是正を試み、就業規則の変更により、これまで正規職員だけを対象としていた扶養手当や住宅手当を、非正規職員を含む全職員向けの子ども手当と住宅補助手当などに改めました。その結果、正規職員196人が手当減となり、これを不服とした職員9名が合計額で7万円の返還を求めた裁判です。(要求した返還額が9人合計で7万円であるという報道を筆者は一切目にしていません。)

最高裁は正社員の手当削減による正規・非正規間の格差解消手法を容認し、裁判官全員一致で上告を棄却し、高裁の判断が確定しました。

新聞報道では、この最高裁判断を“正社員、待遇下げ「平等」の衝撃”と報道。テレビのワイドショーなどでも、評論家は「そもそも非正規職員の待遇を正規職員並みに引き上げることで同一労働同一賃金を目指すべきですね」という、誰が考えても当たり前のコメントに終始し、結局のところ、現実に即した建設的な提言は何もなかったという印象を持っています。

＊パート・有期労働法では

そもそも同一労働同一賃金を支えるパートタイム・有期雇用労働法では、第8条“不合理な待遇の禁止”では「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間におい

て、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」として、正規・非正規間での、それぞれ＝個々の労働条件における不合理な相違を禁止しています。

今回の病院の対応は、正規・非正規間の待遇差を分析したところ、正規職員のみを支給対象としている扶養手当・住宅手当などの現状が、不合理な待遇差であるという認識の下で同一労働同一賃金の観点からの待遇差の解消を目指したものです。その意味では、この病院が決断した同一労働同一賃金の是正策は、同法の趣旨に沿ったものといえます。

＊労働契約法では

では、正規職員の手当減という、



●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

いわゆる労働条件の不利益変更による是正策は適正なのでしょう
か？ これについては労働契約法を確認する必要があります。同法第10条は第9条“就業規則による労働契約の内容の変更”の但し書きの条ですが、「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において，変更後の就業規則を労働者に周知させ，かつ，就業規則の変更が，労働者の受ける不利益の程度，労働条件の変更の必要性，変更後の就業規則の内容の相当性，労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは，労働契約の内容である労働条件は，当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。（後略）」との定めがあります。要は，手当減という労働条件の不利益変更であっても，変更の必要性があり，変更後の就業規則の改定内容に相当性があり，正規職員の受ける不利益の程度が合理的な範囲に留まるのであれば，就業規則の変更は認められるというものです。

＊法に照らせば妥当な判断

筆者は，パートタイム・有期雇用労働法ならびに労働契約法に照らせば，最高裁の判断は妥当なものと支持します。ワイドショーの評論家が言う，非正規職員の手当

を正規職員並みに引き上げるとい
う手法はもちろん容認しますが，
今回の病院の解決策も法を考えれ
ば認めるべき策ではあります。

すべての企業が，無尽蔵な財布
を持っているわけではありません。
企業が自社の人事制度を，新
しく制定された労働法に沿って見
直したところ，是正すべき点を見
つけた場合は，法違反を放置する
ことなく是正すべきです。その際
に，見直しの結果としてすべての
社員の労働条件が改善される内容
の是正策とするだけの財務上の余
裕がなければ，まずは一部の社員
の労働条件が改善されずとも是と
し，次善の策としてこれを実施す
ることを検討します。この次善の
策を行うだけの財務上の余裕もな
い場合は，この見直しの結果，不
利益を被る社員の数，不利益の程
度を極力抑えるとともに，実際の
不利益を被る時期を少しでも遅ら
せることはできないか等の，不利益
変更に対する緩和措置の工夫を行
います。これが，ご紹介したパ
ートタイム・有期雇用労働法と労働
契約法に即した対応方法です。

今回の最高裁の判断に際して
の，済生会山口総合病院の詳細な
人事制度改定の情報までは入手で
きませんでした，最高裁は，こ
のような点に基づいて本件を妥当
と判断されたものだろうと推察し
ます。

＊工夫を凝らす余地はある

筆者が率いるPMPでも，会社
の限られた予算の範囲内での人事
制度の見直し案件は数多く手掛け
ています。見直しの結果，社員の
誰もが今よりも良い労働条件とな
るような人事制度改定はありません
でした。その際，新しい人事制度
の結果，非正規社員には新たに
手当が支給されるが，労働条件の
不利益を被るのは正規社員となる
というような，はっきりとした利益
派・不利益派のグルーピングとな
るような人事制度改定は提案し
ません。

今回のような事案であれば，正
規社員の中にも確実に労働条件の
利益を被る層を出現させるとか，
非正規に対しても，一律に扱うの
ではなく，それぞれの“職務の内容
と当該職務の内容及び配置の変
更の範囲その他の事情”に着目し
て，今回の人事制度の改定により
利益を受けるグループと利益を受
けずに現状通りで留まる（要は手
当を支給されない）グループを混
在させる，手当とは別の人事制度
の項目を見直しの対象として，手
当の改定では不利益を被る層（の
一部）がこちらの改定では利益を
受ける等々の工夫を凝らす余地を
検証します。そのあたりの工夫が
十分だったのだろうかという素朴
な疑問を持ちました。