

契約社員と正社員の 格差問題を考える

注目トピックス

01 | 契約社員と正社員の格差問題を考える

ある運送会社における「契約社員と正社員の手当の差」並びに「定年後の嘱託社員の給与引き下げ」の是非をめぐる裁判の最高裁判決が出ました。「同一労働同一賃金」の動きがある中、非正規社員への給与の支払い方には今後ますます注意が必要です。

話題のビジネス書をナメ読み

02 | 事業に失敗しないための 起業家宣言

現代において、起業後10年間で生き残る会社はわずか5%。そんな厳しい環境の中、経営資源がほぼゼロの状態からでも成功する方法が紹介されています。失敗しない事業をつくるための起業戦略とはいったいどういうものなのでしょう。



社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

経営診断ツール

05 | 非正規社員の労働条件チェックシート

契約社員と正社員の格差問題を考える

ある運送会社における「契約社員と正社員の手当の差」「定年後の嘱託社員の給与引き下げ」の是非をめぐる最高裁判決が出ました。労働条件について一層注意が必要です。

はじめに

運送大手ハマキョウレックス事件では、契約社員と正社員に支給する手当の格差が違法とされ、損害賠償が命じられる判決が最高裁で出されました。同時期に争われた神奈川県運送会社・長澤運輸事件では、定年後再雇用されたドライバーが会社を相手取り「定年により給与が下がるのは違法」と訴え、高裁差し戻しの判決となりました。「同一労働同一賃金」の動きがある中、非正規社員への給与の支払い方には今後ますます注意が必要です。

根拠となる法律と、 今までの「常識」との違い

労働契約法第二十条には、次のように定められています。

いわゆる契約社員の労働条件が、期間の定めのない労働契約を締結している労働者（正社員など）の労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該①職務の内容及び②配置の変更の範囲③その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

※一部意識

今までは「正社員と契約社員では賃金制度や福利厚生に格差があっても当然」、あるいは「定年後再雇用された場合、当然賃金などの労働条件は下がる」という考え方が常識と考えられている部分がありましたが、今後はその取り扱いの差について必ずしも「常識」とはみなされなくなっていくそうです。

今回の判決内容の意味

今回の最高裁判決によると、「契約社員」に手当の差を設けていることの多くは違法とみなされました。「定年後」の給与引き下げについては、高裁の「定年により賃金引き下げすることは社会的に容認されているから不

合理でない」という判断が大きく覆ることはなかったものの、個別の手当について再計算するよう高裁へ差し戻されました。

事件名	ハマキョウレックス事件	長澤運輸事件
原告	契約社員	定年後再雇用の嘱託社員
格差を違法とされた手当	通勤手当/無事故手当/作業手当/給食手当/皆勤手当(差し戻し)※	精勤手当
格差が違法とされなかった手当	住宅手当	能率給/職務給/住宅手当/家族手当/賞与

※皆勤手当については違法と判断されなかったものの、事実関係の再精査を求めて高裁差し戻しとなった

労務管理上のポイント

この判決を読み解くと、「契約社員の賃金格差についてはより厳しい目が向けられる一方で、定年後の再雇用者に対してはある程度の賃金の差が容認される」という傾向がありそうです。また皆勤手当や精勤手当など、「出勤者を確保する目的の手当」については賃金格差を設けることが違法とされやすいが、住宅手当は転勤や出向がある正社員と転勤のない契約社員に差をつけることの妥当性が認められやすい傾向がありそうです。

今後の労働条件への影響

この判決を受けて、企業側としては(1)契約社員の賃金格差を是正するか、(2)賃金格差の理由を明確にするか、いずれかの判断を迫られることとなります(下表)。

(2) 契約社員等の賃金格差の理由の例

①職務の内容	職務内容・職責をより限定する
②配置変更の範囲	転勤や配置転換なしとする

企業が(2)の方向に向かった時、国全体としての生産性向上、賃金格差是正、雇用の健全化に繋がるのか疑問が残ります。

事業に失敗しないための 起業家宣言

小室 雄次 著

単行本：248 ページ

出版：こう書房

価格：1400 円（税抜）

はじめに

ソニーを退社し、ビジネススクールを経て、太陽光発電事業として起業。しかし、資金も人脈も知識も経験も、経営資源と呼べるものはありませんでした。そんな筆者が起業から 10 年で売上高 20 億円を実現した手法をご紹介します。

自分の強みを考える

ビジネスモデルを完成させるための絶対的な条件は、自分の強みを活かすことだと筆者は述べています。今までの経験や、資格や性格、人脈、さらには趣味や特技なども強みとして考えます。筆者が太陽光発電事業を立ち上げた時、持っている強みは以前の仕事で身につけた「営業力」のみだったといいます。しかし、その唯一とも言える強みにおいては過去の実績から絶対の自信を持っていました。俗に「尖っている」と言われる要素はそれだけで時として強力な武器になりえるということです。

しかし一方で以下のような考えを筆者は持っています。

「好きなこと」は強みであるが、「やりたいこと」は強みにならないと判断しなければならない

「好きなことは」は経験があるからこそ好きだと判断できますが、「やりたいこと」はイメージだけの場合が多く、そういったものに手を出すと失敗しがちです。強みと混同しないように注意が必要です。

センターピンを探し出す

市場を構築する真のターゲットユーザーのことを本書内では「センターピン」と言い換えています。SONY のウォークマンとハンディカムは言わずもがなの大ヒット商品です。しかし、発売当初はどちらの商品も一般的には高額と言われており、なかなかユーザーに価値を理解してもらえませんでした。そこで、ウォークマンは「パ

ーソナル感覚で音楽を聴く若い人たち」、ハンディカムは「お母さんと赤ちゃん」と、本当に必要としている人をしっかりと設定することで商品価値を適切に理解してもらえるようになりました。

このように、センターピンとなるユーザーを見つけ出すことはビジネスを加速させていくために不可欠な要素となります。まずは自身のビジネスモデルを研究し、ぼんやりとしたイメージを鮮明なターゲット像に変換することで、大きく安定したビジネスの基盤を築くことができます。

焦らず、ビジネスプラン どおりに遂行する

新しい事業を進めていくなかで、成果が出ない時間が続くとうとう焦りが生まれます。そして、その焦りによって近道を選択しようとして

- ・ 起業とはそう簡単に成果がでないのが現実である
- ・ 近道には同時にリスクが発生する確率が高くなる

練り上げた当初のプランを遂行すべき理由として、この 2 つを筆者は挙げています。ビジネスにおける近道はたいてい一過性のもので、大きな盛り上がりを見せても直後に衰退していくパターンは過去に数多くありました。必要なことは、長期的に事業を継続させるための取り組みなのです。ヘビーユーザーの拡大や知識・技術の習得など、遠回りなことばかりですが、時間と共に 1 つずつ実を結び、起業家を支える存在になっていきます。

筆者は、有名企業を退社し 53 歳で起業しました。ビジネスの世界に年齢の制限がないということを通じて痛感できます。そして、ごくわずかなリソースしかない状況でどうすれば起業を成功させることができるのか。起業家のためのバイブルと言える一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の茅野です。

どこもかしこも暑さの話題で持ち切りですが、私も暑さの話題です。今年は梅雨明けも早く、いつもは短い長野県の夏も少しは長く楽しめそうです。とはいえ、毎日毎日本当に暑いですね！楽しむどころではない状態です。

気象庁のホームページに「観測史上1位の値 更新状況」というコーナーがあり、観測地点ごとに記録更新があった場所を日々掲載しています。各所で連日記録更新が有るようで、なかなか興味深いです。7月23日は埼玉県の熊谷市で観測史上最高の41.1℃を記録したとのこと。長野県も決して涼しいとはいええないものの、こんな記録を見ると「まだマシだな…」と思ってしまう。

くれぐれも皆さん熱中症にならないよう、どうぞご自愛ください。



