

これからの
働き方とキャリア形成

HR Practice Magazine
産労総合研究所

人事実務

12 DECEMBER 2020
No.1215

特集 産労総合研究所調査

社内イベント・社員旅行等 に関する調査

調査1 調査結果の概要

調査2 集計結果表

【社内イベント／サークル活動／社員旅行／「コロナ以降」の社内イベント】

事例 岩堀建設工業

好評連載中

【働き方改革】

ミクシィ

【採用最前線】

マイスターエンジニアリング

【人事再考】

資生堂

牛島仁氏に聞く

【就職・キャリア支援】

実践女子大学



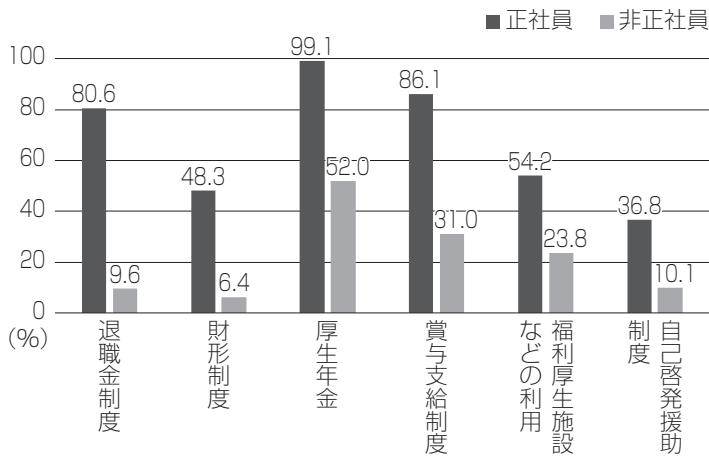
データでみる人事のこれから

第9回

非正規待遇差判決の 意味するもの

公益財団法人日本生産性本部 主席コンサルタント 東狐貴一

各種制度等の適用状況



資料出所：厚生労働省「雇用の構造に関する実態調査」（平成26年）

➤ の10月13日と15日、有期雇用の非正規社員と正社員の待遇差が不合理かどうかを争う5つの訴訟に最高裁の判決が下された。日本郵便訴訟は、契約社員らが格差是正を求めた訴訟である。最高裁判断は、5種類の手当・休暇制度について、正社員にだけ与えられている妥当性が争われ、結局、最高裁は5種すべてに「不合理な待遇格差」があったと認定した。一方、非正規側にとって厳しい判断が出たのが、大阪医科薬科大学訴訟とメトロコマース訴訟の判決だ。

大阪医科薬科大学訴訟は、主に正社員には出されていた賞与がアルバイト職員には不支給という格差が争点であった。正職員に対して、仕事内容も評価も関係なくほぼ一律の支給率で賞与が出されていたことを踏まえて、働きに応じた支給ではなく

働いていたこと自体に対する支給だとして格差是正を求めたものである。また、メトロコマース訴訟は、元契約社員に対して正社員同様の退職金支給を求めたものであったそれぞれの訴訟は二審の大阪高裁、東京高裁いずれもが不合理な格差と認定していたが、最高裁判断はこれらに沿わず、「不合理であるとまではいえない」として逆転敗訴が確定した。

2013年、有期契約社員と正社員間での不合理な労働条件の差を禁じた改正労働契約法が制定された。また、昨年4月には働き方改革関連法が施行され、「同一労働同一賃金」が企業に求められている。

しかし、国税庁の民間給与実態統計調査(2018年)によると、非正社員の平均年収(賞与や一部手当含む)は179万円となっており、503万円ある正社員の36%にとどまってい

る。一方で、非正社員はすでに働き手の4割を占める。退職金や賞与は諸手当に比べて、特に待遇格差が大きい賃金項目だ。厚生労働省の「雇用の構造に関する実態調査」(2014)によると、正社員の約8割には退職金や賞与が支給されているが、非正社員では賞与は3割、退職金は1割を下回っている。今回の最高裁判決では、退職金が賃金後払いや功労報償といった性格があることを1つの根拠としていた。しかしこうした見方は、今なお賞与や退職金が終身雇用や年功序列といった正社員中心の日本型雇用慣行の維持を前提としているかのような考えであり、すでに時代錯誤の感がある。正社員と非正社員との格差を温存することは、やや大げさに言えば、“ブルシットジョブ¹⁾”が増殖することにもつながる。ブルシットジョブとは人類学者のデヴィッド・グレーバーが提唱した概念だが、必要もないはんこを押すといった、やってもやらなくてもいいような無意味で不必要な仕事をさせている。重要なのはこうした労働は、従事する人間の精神を疲弊させるということだ。格差温存は、こうした仕事が見直される機会を失うことにもなる。これからは正社員、非正社員問わず、個人の成果に基づく評価が求められるだろう。非正規雇用の処遇改善は不可逆的な流れであり、その歩みを止めてはならないことだけは確かだ。今回の判決で同一労働同一賃金の実現が遠のくことを危惧するところである。

東狐貴一（とうこ・きいち）

1987年入職。企業・大学・自治体への人事制度(賃金制度・評価制度・目標管理制度)の設計・導入・定着支援を中心にコンサルティングを行っている。主な論文・著書は「日本の人事制度の現状と課題」等。

(注) 1 デヴィッド・グレーバー『ブルシット・ジョブ クソどうでもいい仕事の理論』(原題“Bullshit Jobs: A theory”、酒井隆史、芳賀達彦、森田和樹訳/岩波書店、2018)