

18. 正社員と契約社員で処遇が異なる

Q

どうなる?こんなトラブル!

現在の職場に契約社員として7年間勤めています。仕事の内容や勤務時間は正社員と変わらないにもかかわらず、『正社員ではないから』という理由で、ボーナス・退職金、教育訓練、リフレッシュ休暇などが与えられず、福利厚生施設の利用も認められていません。

A

これがルール!

合理的な理由のないまま、期間を定めて雇用されていることだけを理由に、正社員と異なる扱いをすることは許されません。

雇われ方による労働条件の違い

正社員の場合、契約に期間を定めずに雇用されるのに対し、契約社員、嘱託、パート、アルバイト、派遣などの、いわゆる「非正規雇用」の形で雇用される場合、契約に期間が定められることが一般的です。

また、採用時の契約において、仕事の内容や時間、仕事における責任の内容、賃金の基準、ボーナスや退職金の有無、福利厚生など様々な労働条件において、正社員とは異なる基準が合意されていることが多いでしょう。

正社員と非正規雇用の間に設けられたこのような扱いの差を、一律に違法であるということとはできませんが、一定の場合に、そのような扱いが違法となることがあります。

扱いの差が違法となる場合

同じ会社に雇われている正社員と、期間を定めて雇用されている非正社員の待遇に違いがあるときに、その違いは、それぞれの担当する業務の内容とその業務に対して負っている責任の程度、これらの内容と配置の変更がされる範囲、その他の事情からみて、不合理なものであってはならないとされています。

例えば、勤務時間、担当している仕事の内容や、顧客取引先に対して求められている社内の責任、先々の見込みも含めた配置の変更や転勤の有無などを総合的にみて、正社員とまったく同様の働き方をしているのに、非正社員であるというだけで賃金や教育訓練、福利厚生に差をつけることは、不合理な取扱いとして許されないことになるでしょう。

また、まったく同一の働き方とは言えないときも、正社員との扱いの差は、仕事の内容や責任、人事異動の可能性など、働き方の違いに基づく合理的な範囲で決められていることが必要です。

特に、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて正社員と差を設けることは、これらの事情を考慮した上で、特段の理由がない限りは合理的とは認められないとされています。

均衡のとれた待遇のために

この、労働契約法に基づく、有期契約であることを理由とした不合理な扱いを禁止するルールは、労働基準監督署が罰則や監督を使って実現することが認められておらず、非正社員の待遇や配置など諸般の事情を考慮した上で法への適合性を判断する必要があるため、直ちに正社員とまったく同じ扱いを求められるというものではありません。

ただし、待遇の差を設けることに合理的な理由があると認められなければ、裁判によって、非正社員に対する一定の取扱いを無効としたり、損害の賠償を求めたりすることができます。

また、非正社員に対する一定の扱いについては、次のページで説明する「パートタイム労働法」に基づいて、国の行政機関(労働局)が是正を指導できる場合もあります。

また非正規社員の一定の取扱いについて、直ちに公的機関が監督できないといっても、労働者個人や労働組合が、法に基づいて、均衡のとれた処遇を実施するよう会社に要求することは正当な行為です。

社員の処遇のあり方は会社によって様々ですから、労使が十分に話し合って、非正社員について均衡のとれた処遇を実現していくことが望ましいでしょう。