

消えゆく 正社員の手当

同一労働同一賃金の余波、反発で訴訟

非正規社員に正社員と不合理な待遇差をつけることを禁じた「同一労働同一賃金」法制に合わせ、正社員の手当を削る企業が増えている。中には正社員が反発して訴訟に発展する例も出てきた。格差是正の取り組みが事実上の賃金カットとの批判を招くが、給与体系の改善で従業員の士気を高めるか、各社の経営陣が問われる。

「不利益変更」

「長年黒字経営なのだから、同一賃金は正規職員に払って、同一賃金は非正規職員に払って、正規の手当を削減すべきだ。正規の手当減に合理性はない」と(原告)代理人の横山時王(弁護士)。「手当改廃のきっかけは、まさに同一賃金への対応だが、真の意図は時代に合わない手当の修正で、削減に

給与体系改変で補償も

済生会山口総合病院の扶養手当改廃の主な内容

従来の制度	
▶旧扶養手当	主たる扶養者の正規職員にのみ支給 配偶者や子、父母などにし、3000円~1万3000円 ※15~22歳の子には5000円加算
新たな制度	
▶子ども手当	主たる扶養者の全職員に支給 0歳から22歳までの子に、6000円~1万円
▶保育手当	子が保育園や幼稚園に通う全職員に支給 0~3歳の子に、1万円 ※子ども手当と保育手当は併給されない



ある原告の状況
旧扶養手当と旧住宅手当の改廃により、2020年10~12月までの3カ月間で計4万8000円減。期間限定の緩和措置で3万9000円が補填されたため、実際は9000円のマイナスになった

同病院は2020年10月から、正職員に払っていた扶養手当や住宅手当を、全職員向けの子どもの手当と住宅補助手当に改めた。最長2年の緩和措置も取ったが、原告の9人は月54000円減、3000円減取り。横山弁護士は「生涯で467万円の減収を見込んでいる」と、影響の大きさを強調する。合理性が焦点
労使が争うのは、不利益変更の「合理性」だ。不利益変更について、日本の労働法制は慎重だ。労働契約法9条は労使合意の要があったとする。

ない不利益変更を禁じる。だが同条にはただし書きがあり、次の条で明文化された判断要件を満たした合理性があれば、合意なしでも変更が可能。要件は①労働後の就業規則の周知、②変更後の不利益の程度、③労働条件変更の必要性、④変更後の就業規則の相違性、⑤労働組合等との交渉状況、⑥その他の事情の6つだ。原告は①から④、⑥も合理性はないとする。病院側の高橋弁護士は、手当改廃が一部の正職員に不利益となることを否定しないが、「新たに手当を受けない非正規職員にとっては利益変更」とする。一方で旧扶養手当は、主たる扶養者であることが支給条件で対象は金員男性だったと指摘。「女性職員が7%の山口総合病院では男性中心で時代に合わない旧手当は続けられない」とし、要件③の労働条件変更の必要があったとする。



済生会山口総合病院では手当改廃を巡り労使が係争中(山口市)

野村教授は「正社員の手当削減による正規・非正規間の均衡処置が、10条に照らして認められるかが裁判で示されれば、企業の格差を問わない均等待遇原則を定めたE.U指令があり、そもそもフルタイムなどの厚生などの差を巡る紛争は少ない」と指摘。欧米政策研究・研修機構のデータブック「国際労働比較」によれば、製造業で2016年の労働費用に占める福利厚生費の割合は、フランスが31%、ドイツ21%、米国18%、18年です。しかし欧州では、雇形態を重視する米国には、非正規社員の手当改廃が円滑に進んだ例もある。一方、正社員の手当改廃が円滑に進んだ例もある。写真素材サイトを運営するピクスタは、同一賃金法に基づく対応で、子ども手当1万円を出していた方も、子ども手当と結婚祝い金、出産祝い金各1万円を4月に廃止した。同時に正社員・アルバイトを問わず毎月1万円を贈る制度を始めた。それだけでは不利益になるが、同社は子ども手当を受けていた社員の基礎給に旧手当相当額を乗せ、支給額を維持した。人事総務部の野田エリ氏は事前説明会で「結婚・出産など個人の選択にはなく、多様なライフスタイルに対応できる手当とするのが目的」と説明した。デジタルマーケティングのメンバーズは、数年前から

欧米では福利紛争少なく

規の処置改善を認る連邦法がない。福利厚生は代表的な例は使用者が提供する健康保険と年金だ。正規労働者の52%が健康保険でカバーされる一方、非正規労働者は推計8%にとり、差は歴然だ。だが米国では差別事案を除き「待遇は新卒で改善するもの」という認識が強く、裁判に発展する例はほとんど見られない。

円滑に制度移行

高野明彦取締役は「廃止分原資は最大7.1%の負担に充て、若い世代を中心に配分した」と話す。社員と経営陣による社内協議会で「居住地の違いや生活コストではなく、成果に報酬を払う考えを丁寧に説明し納得を得た」という。同一労働同一賃金を実現するための手当改廃では、正社員が負担を強いられる可能性もある。その際に会社がいかにかに制度改廃の理念などを説明し、必要に応じて減額分を補償できるかの措置をとることができると、経営側の努力が問われている。(藤野司)