

## 1. 非正規雇用の待遇に関する最高裁判決続く

先月、有期契約雇用労働者（以下「有期労働者」）の正社員との待遇の差をめぐる最高裁判決が立て続きありました。最高裁が判断を示したのは、①賞与、私傷病欠勤中の賃金補償、②退職金、③扶養手当、年末年始勤務手当・年始の祝日割増給、有給の私傷病休暇、夏季冬季休暇（①～③は被告人により区分）についてで、正社員に対し有期労働者にこれらが支給・適用されないことが、法律でいう有期労働者であることによる不合理に該当するかどうか、が争われました。

最高裁の判断では、①②では、業務の内容・責任の程度、異動等の範囲、事業場での人員配置の見直しの影響や職種を変更するための試験による登用制度が設けられていること等から正社員と有期労働者の職務の内容に違いがあり、原告が長期雇用前提の勤務を予定しているといい難いこと、賞与、私傷病欠勤の賃金補償、退職金の目的から、差異は不合理ではないとされました。③では、職務の内容、異動等の範囲、その他の事情による相違があることを考慮しても、有期労働者の契約期間（6ヵ月以内）と契約更新の実態から相応に継続的な勤務が見込まれていることとし、扶養手当は扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じ継続的な雇用を確保する目的により、私傷病休暇は私傷病の療養に専念させることを通じ雇用を確保する目的により、継続的な勤務が見込まれる労働者に適用することから、夏季冬季休暇は有期労働者が繁忙期に限定した短期間ではなく業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれていることから、これらの差異を不合理としました。また、年末年始勤務手当・祝日割増給では、業務の内容や難度等に関わらず所定の期間に実際に勤務したこと自体を支給要件とし、支給金額も実際に勤務した時期・時間に応じ一律であることから、差異は不合理としました。

均等・均衡待遇問題に関する具体的な判断がまた示され、社内制度点検の際の一つの見方になるといえるでしょう。

## 2. 賃金請求権の時効延長

今年の4月1日の改正労働基準法（以下、労基法）の施行により、残業代などの未払い賃金を請求できる期限が延長されました。4月前後は新型コロナウイルス関係の記事の優先度が高くこれまでできませんでしたが、今号では改正労基法の時効延長についてまとめます。

これまで賃金の請求権は2年で消滅しましたが（退職金は5年です）、4月1日以降は5年（当分の間は3年の経過措置あり）に延長されました。これは労基法が一般法の民法の特別法であり、同じく4月1日施行の一般法の改正民法で一般債権の消滅時効が権利を行使できることを知った時から5年に統一されたこと踏まえての措置です。また、賃金請求権の他に、賃金台帳、労働者名簿などの記録の保存期間、割増賃金等の支払われなかった等の違反があった時に、裁判所が労働者の請求により、事業主に対して未払金に加えて同額の支払いを命じることができる付加金の請求期間も5年（当分の間は3年の経過措置あり）に延長されました。一方で年次要求休暇の請求権についてはこれまで通り2年のままです。

新しい請求期間が適用されるのは4月1日以降の賃金請求権で、4月1日前に支払期限があった賃金請求権はこれまでの2年で消滅します。とはいえ、これまで未払賃金の請求は付加金と合わせても4年分が上限でしたが、3年の延長で6年分、5年の延長で10年分ですから、3年後や猶予解除から5年後には著しく高額な未払賃金の請求が来るかもしれません。付加金の支払いまで命じられるのはよほど悪質でなければありませんが、悪質であろうとなかろうと、金額の多寡にかかわらず未払賃金はあってはなりませんので、労務管理をしっかりして未払賃金を請求されるなんてことがないようにしなければなりません。

## 3. 年末年始休業のご案内

本年の年末年始休業は 12/29～1/5 までとさせていただきます。

### ● 編集後記 ●

仕事用のディスプレイをウルトラワイドの34インチに買い換えました。ゲーミング用にも使える横長の湾曲タイプなのですが、集中でき、A3データを3枚横に並べて確認でき、作業スピードが格段に上がりました。労働生産性を上げる働き方改革の一つ。おすすめです！（秋山）



あおぞら人事・労務サポート  
 特定社会保険労務士  
 秋山幸子（登録NO.13050514）  
 三鷹市下連雀3-38-4  
 三鷹産業プラザ307  
 TEL:0422-24-8625  
 FAX:0422-24-8605  
 E-mail: info@aozora-sr.com  
 URL: www.aozora-sr.com

責任編集：社会保険労務士（武蔵野統括支部メンバー）：秋山・隅谷・安部・酒井・福岡