

同一労働同一賃金への対応

～最高裁判決を受けて～

2020年12月4日 弁護士法人青山法律事務所
弁護士 若槻良宏

ポイント①

同一労働同一賃金ルールとは？

パートタイム・有期雇用労働法が、令和3年4月1日から**中小企業**にも適用されます。

正社員と、非正社員（短時間・有期雇用労働者）との間での「**不合理な待遇差**」が禁止されます。

ポイント①

同一労働同一賃金ルールとは？

- 正社員とは、**無期雇用のフルタイム労働者**をいいます。
- 非正社員とは、**短時間・有期雇用労働者**をいいます。
- ⇒ 非正社員が一人でもいる企業は法適用の対象になります。

ポイント①

同一労働同一賃金ルールとは？

- 対象は、**あらゆる待遇**に及びます。

⇒ 基本給、賞与、各種手当(通勤手当、皆勤手当、住居手当、家族手当等)、退職金、休暇、休日、福利厚生、教育訓練、安全衛生、災害補償、解雇等。

ポイント①

同一労働同一賃金ルールとは？

- ・不合理な待遇差かどうかについては、トータルではなく、**それぞれの待遇ごと**に判断されることとなります。

ポイント①

同一労働同一賃金ルールとは？

- 不合理な待遇差に当たる場合には、労働者から、**損害賠償請求**を受ける可能性があります。
- ⇒ 時間外手当と同様に、退職時に請求されることが多いと思います。
- ⇒ 非正社員が多い企業は特に注意が必要になります。

ポイント②

不合理な待遇差の判断基準は？

<よくある質問>

- 正社員と非正社員との間で、基本給、賞与、手当等について待遇差があるが、どの程度違うと「不合理な待遇差」になるのか。
- 不合理かどうかの判断基準がわからない。
- 不合理かどうかは誰が判断するのか。

ポイント②

不合理な待遇差の判断基準は？

不合理か否かについて「一律の基準」はありません。
まず、個々の待遇ごとに、**その性質、目的**を明らかにしましょう。

(例) 通勤手当

通勤費用の補償。

皆勤手当

労働者の出勤を確保し、皆勤を奨励するためのもの。

ポイント②

不合理な待遇差の判断基準は？

次に、性質、目的を踏まえて、

①業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（**職務の内容**）

②当該職務の内容及び配置の変更の範囲（**変更の範囲／人材活用の仕組み**）

③その他の事情（例：正社員への登用制度、労使協議で決定した待遇であること等）

を考慮して、待遇差が不合理と評価できるかを判断します。

ポイント②

不合理な待遇差の判断基準は？

- 不合理な待遇差に当るか否かを判断するのは、**裁判所**になります。
- そこで、裁判例の検討や分析は重要になります。

ポイント②

不合理な待遇差の判断基準は？

5つの最高裁判決

- ①ハマキョウレックス事件(平成30年)
- ②長澤運輸事件(平成30年)
- ③大阪医科薬科大学事件(令和2年)
- ④メロコマース事件(令和2年)
- ⑤日本郵便事件(令和2年)

⇒同様の方法で、不合理な待遇差に当たるかを判断しています。

ポイント②

不合理な待遇差の判断基準は？

事件名	考慮要素	待遇	結論
ハマキョウレックス 事件(契約社員)	①職務の内容は同じ。②変更の範囲 (転居を伴う配転) は異なる。	住宅手当	不合理とはいえない。
		皆勤手当、無事故手当、 作業手当、給食手当、通 勤手当	不合理
長澤運輸事件(定 年後再雇用の嘱 託社員)	①職務の内容、② 変更の範囲も同じ。 ③その他の事情と して、定年後再雇 用を考慮。	職務給、住宅手当、家族 手当、役付手当、賞与	不合理とはいえない。
		精勤手当、時間外手当	不合理

ポイント②

不合理な待遇差の判断基準は？

事件名	考慮要素	待遇	結論
大阪医科薬科大学事件(5年上限のアルバイト職員)	①職務の内容、②変更の範囲は異なる。 ③特別の事情(正社員への登用制度等)	賞与、私傷病欠勤中の賃金保障	不合理とはいえない
メロコマース事件(長期間勤務の契約社員)	①職務の内容、②変更の範囲は異なる。 ③特別の事情(正社員への登用制度)	退職金	不合理とはいえない。
日本郵便事件	①職務の内容、②変更の範囲は異なる。	夏期冬期休暇、年末年始勤務手当、有給の病気休暇、年始期間の祝日給、扶養手当	不合理である。

ポイント②

不合理な待遇差の判断基準は？

- 裁判所の判断は、個別具体的な事案ごとに行われますので、その結論を、そのまま自社に適用できるわけではありません。
- そこで、裁判例に加えて、厚生労働省が作成したガイドラインも参考にしましょう。

ポイント③

不合理と認定されやすい項目は？

①通勤手当の格差

- ・性質、目的

通勤に要する費用の補償

<考察>

- ・正社員と非正社員とで、通勤に要する費用に差異はない。
- ・職務の内容、変更の範囲の違いにかかわらず、待遇差は不合理と認定されやすい。

ポイント③

不合理と認定されやすい項目は？

②皆勤手当の格差

- ・性質、目的

労働者の出勤を確保し、皆勤を奨励するためのもの。

<考察>

- ・職務の内容が同じであれば、支給の必要性に差異はない。変更の範囲の違いにかかわらず、待遇差は不合理と認定されやすい。

ポイント③

不合理的と認定されやすい項目は？

③家族手当(扶養手当)の格差

- ・性質、目的

社員の生活保障や福利厚生を図り、継続的な雇用を確保するためのもの。

< 考察 >

- ・職務の内容、変更の範囲に違いがあっても、非正社員にも継続的な勤務が見込まれるのであれば、支給の必要性に差異はない。
- ・継続的な勤務が見込まれているのかがポイントになるのでは。

ポイント③

不合理と認定されやすい項目は？

④住宅手当の格差

- ・性質、目的

生活費補助の趣旨で支給されるもの。

<考察>

- ・職務の内容によって補助の必要性に差異はない。
- ・変更の範囲に違いがあっても、転居を伴う配置転換が予定されていないのであれば、支給の必要性に差異はない。

ポイント③

不合理的と認定されやすい項目は？

⑤賞与、退職金について

大阪医科薬科大学事件、メロコマース事件

一般論として不合理になる場合があるとしたうえで、本事案では、不合理とはいえないと認定。

⇒職務の内容が同じだと、不合理と認定されるリスクは高まるといえる。

⇒職務の内容の違いを明確にする。

⇒また、変更の範囲の違いを明確にする。

ポイント④ 何をすれば良いのか？

- ①まず、非正社員が**1人**でもいる場合には、**それぞれの待遇ごとに**、正社員と非正社員との間の待遇差の有無、内容を確認しましょう。
- ②次に、待遇差がある場合には、**不合理な待遇差**に当たるかを検討しましょう。

ポイント④ 何をすれば良いのか？

- ③検討の際には、**待遇の性質、目的**を明らかにすることから始めましょう。規程のみならず、実際の運用をもとに判断しましょう。
- ④続いて、各待遇ごとに、**i 職務の内容、ii 変更の範囲(人材活用の仕組み)、iii その他の事情**を考慮し、不合理か否かを検討しましょう。必要に応じて専門家(弁護士や社会保険労務士)の見解を聞いてみましょう。

ポイント④ 何をすれば良いのか？

- ⑤ 不合理な待遇差に当たると判断した場合には、速やかに待遇差を是正しましょう。
- ⑥ 不合理な待遇差に当たらないと判断した場合には、**待遇差の理由、根拠を整理し、書面化しましょう。**書面化は非常に重要であると考えます。

ポイント④ 何をすれば良いのか？

⑦待遇差の理由、根拠を、非正社員に丁寧の説明
しましょう。

⇒事業主には説明義務が課されています(パート
タイム・有期雇用労働法14条)。

⇒新たに雇い入れる時は、労働者からの求めが
なくても、説明する義務があります。

⇒説明義務違反は、待遇差の不合理性を基礎
づける事情として考慮される可能性があります。

ポイント④ 何をすれば良いのか？

⑧待遇差の有無、内容について、非正社員と**協議し、同意を得るように努めましょう。協議、同意について書面化しましょう。**

⇒非正社員の同意を得ることにより、紛争を予防できます。

⇒非正社員との協議・同意は、待遇差の不合理性を否定する事情になりえると考えます。

ポイント④

何をすれば良いのか？

<最後に>

労使間の協議が大切になります。

以上