



# 知って得する

法務編  
(第2回)



同一労働同一賃金に関し、最高裁の新たな判断がありました。



## 同一労働同一賃金に関し、最高裁の新たな判断がありました。

栃木県弁護士会 宇都宮中央法律事務所 弁護士 **田村 信彦 氏**



新聞等でも大きく報道されましたが、同一労働同一賃金に関し、令和2年10月13日と同月15日に、最高裁の新たな判断がありました。

今回は、雇用形態の多様化に伴い、同一労働同一賃金について事業者として理解しておくべき点を、最高裁判決の解説と併せて、ご紹介します。

### 同一労働同一賃金とは？

同一労働同一賃金とは、無期雇用の労働者（以下「正社員」といいます。）と、短時間・有期雇用労働者（いわゆるパートタイム社員、契約社員など。以下「非正規社員」といいます。）との間の不合理な待遇の相違や、差別的取扱いを解消しようとするものです。

法令では、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第8条で、次のとおり定められており、令和2年4月1日から（中小事業主については令和3年4月1日から）適用となっています（太字は筆者による）。

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

### 同一労働同一賃金ガイドライン

法令の定めを受けて、厚生労働省は「同一労働同一賃金ガイドライン」を定め、どのような待遇差が不合理であるかの原則的な考え方を示しています。

同ガイドラインは、正社員と非正規社員との間で賃金の基準に相違がある場合に、その相違が、客観的・具体的な実態に照らして不合理かどうかで判断する、といった考え方等が示されています。

また、同ガイドラインは、福利厚生等に関し、同一の付与をしなければならないもの等が具体的に示されています。

### 今回、最高裁は、どのような判断をしたのか？

今回、最高裁判決では、正社員に認められている以下の賃金や手当等について、非正規社員にどの範囲で認められるか（認めないことが不合理か否か。）について、右記（表1）のような判断をしました。

結論は右記（表1）の通り分かれてきましたが、結論に至るまでの最高裁の判断の過程は、基本的に同じであったと捉えることができます。

具体的には、上記で引用した条文の太字部分「職務の内容」、「変更の範囲」、「その他の事情」の3点と、各種賃金、手当等の趣旨・目的を検討しています。「職務の内容」は業務の内容と責任の程度を、「変更の範囲」は職務内容の変更や配置転換の範囲を、「その他の事情」は非正規社員から正社員への登用制度の有無等を検討しています。

【表1】

雇い主 (被告)	従業員 (原告)	争われた 賃金・手当等	不合理か 否か	理 由
医科大学	アルバイト (秘書業務)	賞 与	不合理 でない	正社員と職務の内容が異なっており、労働条件の相違は不合理と認められるものに当たらない。
駅構内の 売店運営会社	契約社員 (売店業務)	退職金		
日本郵便	契約社員 (配達事務or 内務事務)	年末年始 勤務手当	不合理 である	正社員と職務の内容が異なっているも、手当等の趣旨からすれば、正社員との労働条件の相違は不合理と認められるものに当たる。
		祝日給		
		扶養手当		
		夏期冬期休暇 病欠休暇		

上記の事例では、いずれも正社員と非正規社員との間で「職務の内容」、「変更の範囲」、「その他の事情」には相違の違があるとしました。

その上で、賞与や退職金については、正社員の人材確保と定着を図る目的で支給しているとして、正社員のみを支払う理由があることを認めました。

これに対し、日本郵便の手当や休暇は、各手当・休暇を与える趣旨や目的は、正社員だけではなく非正規社員にも妥当すると判断し、正社員と非正規社員の間で上記の手当や休暇が相違することは不合理と判断しました。

### 最高裁判決をどのように理解したらよいか。

この判決の理解ですが、結論だけを捉えて、非正規社員に退職金や賞与を払わなくてよい、と判断することはできません。

最高裁の上記判断に従えば、正社員と非正規社員の仕事の内容や責任に明確な差異がないケースなどでは、非正規社員に対する退職金や賞与の制度を設けていなくても、裁判所から支給が命じられる可能性があります。

### 事業者は、どのような点に注意が必要か？

正社員と非正規社員を雇用している事業者は、この判決を受けて、どのような点に注意をする必要があるでしょうか。

端的に言えば、正社員と非正規社員の労働条件の違いについて、なぜ違うのかの理由をきちんと説明できるようにしておく必要がある、ということです。

具体的な作業としては、まず、自社の賃金、手当、休暇や福利厚生を洗い出し、正社員と非正規社員の待遇の相違点を確認します。

次に、相違点の一つ一つについて、違う理由の説明がつかを、ガイドラインや最高裁判決を足掛かりに検討します。検討した結果、正社員にのみ付与している待遇で、待遇付与の趣旨・目的が非正規社員にも当てはまり、違いの理由がきちんと説明できない場合には、非正規社員にも当該待遇を付与することを検討すべきこととなります。

逆に、当該待遇自体を廃止してしまう、という選択肢も考えられますが、その場合は正社員の労働条件の不利益変更等に該当し、廃止できない場合があることから、慎重な対応が必要です。

冒頭に記載した通り、中小事業主には令和3年4月1日から法令が適用となりますので、それまでに以上の点の対応をすべきこととなります。

(令和2年10月30日執筆)