

Yokohama

商工季報

2021新年号

特集

2021年の神奈川県経済の見通し

《街のキーマンが語る！商店街の魅力 vol.5》

生麦盛り上げ隊／元町クラフトマンシップ・ストリート／東戸塚商店会

《支部発！イチオシ探訪 会員さん訪問》

株式会社 ブルスト(金沢区)

株式会社 大倉山青柳(港北区)



「神奈川権現山外国人遊覧」一川芳員 文久元年（1861）2月

雇用のあり方、 取り組み方

— 会員企業の立場から雇用の現状、問題点を考える —



第31回

5つの最高裁判決から考える 同一労働同一賃金への対応

株式会社ヒューマンリソースみらい
代表取締役 荒木康之
(特定社会保険労務士)

最高裁判所は、令和2年10月13日と15日、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を禁止した労働契約法第20条に掛かる5件の訴訟について、判断を下しています。本判決は労働契約法第20条に対してであり、同法20条は平成30年の法改正により廃止されています。しかし本判決はそれを引きつぐ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（以下・パートタイム・有期雇用労働法）第8条に今後大きな影響を及ぼします。パートタイム・有期雇用労働法第8条は同法第9条とともに、同一労働同一賃金を定めています。

令和2年の本誌新年号においても同一労働同一賃金に関して寄稿しておりますが、パート・有期雇用労働法で定める同一労働同一賃金は、中小企業においては令和3年4月1日から適用されることになっております。同一労働同一賃金への対応をスムーズに行うためにも、判決の概要から今後の取組課題について整理してみましよう。

表1 最高裁判決

訴訟事案	待遇の相違	最高裁の判決
メトロコマース	退職金の支給・不支給	不合理でない
大阪医科薬科大学	賞与の支給・不支給	不合理でない
日本郵便 東京 大阪 佐賀	私傷病による欠勤中の賃金の支給・不支給（病気休暇の有無）	不合理
	夏期冬期休暇の付与の有無	不合理
	年末年始勤務手当（特殊勤務手当）の支給・不支給	不合理
	扶養手当の支給・不支給	不合理
	年始期間の祝日給の支給・不支給	不合理

表2 パートタイム・有期雇用労働法

第8条（均等待遇）	第9条（均等待遇）
<p>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^{※1}当該待遇に対応する通常の労働者^{※2}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①業務の内容及び②当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、③当該職務の内容及び配置の変更の範囲、④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、<u>不合理と認められる相違を設けてはならない。</u></p> <p>※1 個別比較 ※2 比較対象論</p>	<p>事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、<u>基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。</u></p>

本判決をもって、非正規従業員に
対して、賞与や退職金を一律的に支
給しなくても良いと判断される訳で
は決してありません。この点は注意
が必要です。各企業において同一労
働同一賃金に対応していくために
は、パート・有期雇用労働法やガイ
ドラインを『個々の事情』に照らし
合わせながら、それぞれに対応して
いくことが求められます。

賞与と退職金については、その性
質やこれを支給することとされた目
的を踏まえて、労働契約法20条に定
める諸事情を考慮して不合理ではな
いと判断されています。賞与におい
ては、非正規従業員は5年を上限と
して更新しないため、長期にわたる
貢献が期待されていないこととされ
たことが判断要素になっています。
退職金においては、比較対象をした
正社員が採用された経緯といった特
殊な事情が反映しているようです。
また、両判決ともに、「その他の事
情」として正社員への登用制度があ
って適性に運用されている事実があ
ったことは、待遇に差があることが
不合理ではないと判断される要素の
一つであったようです。

一方、3件の日本郵便で争われた
手当については、その支給趣旨が特
定しやすく、①業務内容②責任③配
置変更範囲④その他の事情の4要素
から説明がつかなければ、不合理と

されやすいと考えます。

- (1) 支給要件・効果・制度の成り立ち
- (2) その趣旨と「関連する」(適切と
みとめられる) ※3要素(①業務
内容・②責任・③配置変更範囲)
の差異を検討
- (3) 当該労働条件の差異は上記3要素
の差異から説明できるか
- (4) 「その他の事情」による特別の説
明がつけられるか(例・高年齢者)
などについて、手当ごとにそれぞれ
検討し対応していきましょう。

今回の日本郵便の判決では、正社
員に対する手当が長期間雇用を期待
して支給されているものであり、非
正規従業員についても相当程度に長
期間雇用される事実があるのであれ
ば、支給しないことは不合理と判断
されています。

正社員と比較して不合理であると
言われないようにするためには、あ
る程度長期間雇用されることを想定
して採用するか、しないのかの判断
が求められます。そしてある程度長
期間反復雇用する有期契約労働者
と、比較の対象とされた無期契約労
働者との職務の内容等が実質的に異
ならない場合の対応を検討する必要
があります。

同一労働同一賃金への対応は個別
に慎重に行う必要があります。厚生
労働省では「不合理な待遇差解消の
ための点検・検討マニュアル」にて、

対応の進め方について記載していま
す。法律の趣旨および内容、最高裁
での判断基準、ガイドラインの内容
をしっかりと理解しながら、対応を
進めていただければと思います。



新しいコトにチャレンジする会社
朝日オフセット印刷株式会社

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

身近なモノから新素材LIMEX*まで
大ロット・小ロット印刷から
大型出力・設置施工まで幅広く対応いたします。

※石灰石を主原料とした紙の代用品である新素材「LIMEX(ライメックス)」は、
水をほぼ使わず、紙をつくる原料に必要な木材パルプを一切使いません。
SDGsやCSR活動に直結し、地球環境保全に寄与することから企業価値向上・
企業メッセージの発信につながります。

各種印刷、承ります。

〒230-0048 横浜市鶴見区本町通1-22
www.asahi-offset.com

TEL 045-511-0141 FAX 045-502-2170