

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367 〒616-0025

社会保険労務士 光 木 事 務 所

ス ポ ッ ト

非正規待遇格差で最高裁判決

賞与・退職金で非正規側敗訴

「同一労働同一賃金」を巡る複数の訴訟で、最高裁の判断が示されました。

退職金支給を求めたメトロコマース事件、賞与支給を求めた大阪医科薬科大学事件の上告審は、いずれも正規・非正規間の不合理な格差の是正を求めたものですが、最高裁は「不合理とまではいえない」として非正規側が敗訴。また、同様に手当や休暇など5項目について格差是正を求めた日本郵便事件の上告審では、これらの待遇格差はいずれも違法であるとして、非正規側が全面勝訴しました。

それぞれの最高裁の判断をみると、メトロコマース事件では、職務内容や配置転換などの違いが厳密に認定

され、退職金制度設計においては企業の裁量を尊重する余地が比較的大きいとされました。賞与の不支給を争った大阪医科薬科大学事件では、アルバイト職員の職務は輕易で、配置転換もなく、正社員への登用制度も設けられていたことなどが考慮され、不合理ではないとされました。

最後の日本郵便事件では、正社員と多少の職務の違いがあっても、契約社員らには継続的な雇用が期待される実態があったとし、扶養手当、年末年始勤務手当、年始期間の祝日給、夏季・冬季休暇、有給の病気休暇についての格差は違法になるとされました。

賞与や退職金は金額が大きいく、非正規側の不公平感も大きく、

またそれだけに非正規側の勝訴となれば企業経営への影響は大きかったものと考えられます。一方、是正を命じた手当や休暇などは、企業側にとって比較的負担の軽いものであり、企業側への影響と格差是正のバランスを図ったようにもみえます。

しかしながら、今回の判決において留意すべきは、性質や目的などの条件によっては退職金やボーナスの不支給が不合理と認められる場合があります。企業は待遇の違いがある場合、その合理性に関して十分に説明責任を果たせるよう準備しておくことが必要になると考えられます。

2020

12

同一労働同一賃金ガイドライン

知って得する



「働き方改革」の実務

前回、通常の労働者とパート・有期雇用労働者との待遇差が不合理か否かを判断する要素についてみてきましたが、どのような場合に不合理となるか具体的には明確になっていません。この点について、厚生労働省では「同一労働同一賃金ガイドライン」を策定し、原則的な考え方・具体例を示しています。

このガイドラインの名称は、

「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成30年12月28日厚生労働省告示430号）です。名称にあるように派遣労働者に関することも定めていますが、ここではパート・有期雇用労働者についてみていくことにします。

同ガイドラインでは、待遇差の合理・不合理に関して、①基本給、②賞与、③各種手当、④教育訓練・福利厚生等の4項目について、それぞれ基本的な考え方、「問題とならない例」「問題となる例」を例示しています。紙幅の関係から「基本

給」についてのみ紹介します。

基本給の基本的な考え方は「労働者の能力又は経験に応じて支払

基本的な考え方と合理・不合理の具体例を例示

うもの」「業績又は成果に応じて支払うもの」「勤続年数に応じて支払うもの」など、その趣旨・性格がさまざまであることを認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わ

なければならぬとしています。

例えば、労働者の能力又は経験に応じて支払う趣旨・性格の基本給において、「問題とならない例」から一つ挙げると、「A社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、

新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるYの助言を受けながら、Yと同様の定型

ると、「通常の労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの経験を有することを理由として、Xに対し、Yよりも基本給を高く支給しているが、Xのこれまでの経験は現在の業務に関連性を持たない」といった例が挙げられています。

以上のように、同ガイドラインでは具体例を挙げることで、待遇差の合理・不合理についてイメージしやすくなっており、また行政指導の基準になり得ることから一読することをお勧めします。ただし、退職手当、住宅手当、家族手当など、ガイドラインに示されていない待遇についても不合理と認められる相違がある場合には、その解消が求められることは言うまでもありません。

なお、不合理な待遇差の解消に当たっては、基本的に労使の合意なく通常の労働者の待遇を引き下げることは望ましい対応とは言えないことなどに留意する必要があります。

的な業務に従事している。A社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に依拠することなく、Yに比べ基本給を高く支給している」といった具合です。

一方の「問題となる例」を挙げ