


事務所通信

神奈川県総合労働事務所

特定社会保険労務士 菊間一郎

〒251-0004 神奈川県藤沢市辻堂 2-14-16
TEL 0466-36-4463 FAX0466-47-6201
URL：神奈川県総合労働事務所 

1

JANUARY

2021

同一労働同一賃金への対応

—2020・10 最高裁判決を中心に—

同一労働同一賃金へ向けた動き

2018年に成立した働き方改革関連法で大きく取り上げられたものの1つが、「**正規と非正規の格差是正**」です。

パート労働法と労働契約法の改正により、正社員等の正規労働者とパートタイマーや契約社員等の非正規労働者との格差は、個々の待遇（基本給や個々の手当ごと）を細かく見て、合理的といえる範囲でなくてはならないとされました。

この格差是正の指導指針が「同一労働同一賃金の実現」なのですが、国はそれを受けて、「**同一労働同一賃金ガイドライン**」という指導指針を定め、どのような取り扱いの違いが合理的な範囲内といえるかの具体的な基準を示しました。このガイドラインは、大企業は、2020年4月から既に施行されており、中小企業も今年2021年4月から施行されます。

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、「それどころではない」と思われていた矢先の昨年10月に、この**格差是正に係る3つの最高裁判決**が出されました。

そこで、今回は、この最高裁判決の内容に触れながら、格差是正の問題を考えてみたいと思います。

3つの最高裁判決

3つの最高裁判決とは、次のものです。

- 1 **大阪医科薬科大学事件**
(最高裁令和2年10月13日)
- 2 **メトロコマース事件**
(最高裁令和2年10月13日)
- 3 **日本郵便事件**
(最高裁令和2年10月15日)

以下、待遇ごとにどのような判断となったかをまとめると次の通りです。

大阪医科薬科大学事件

比較の対象	
正規：大学の事務職員（フルタイム・月給者 無期）	
非正規：薬理学教室の教室事務員（フルタイム・時給者・有期契約）	
格差の内容	判断
賞与（正規には有り、非正規にはなし）	合理性の範囲内
私傷病による欠勤に対する給与（正規は有給、非正規は無給）	合理性の範囲内

メトロコマース事件

比較の対象	
正規：東京メトロ地下鉄駅の駅販売店業務従事（フルタイム・月給者 無期）	
非正規：上記販売店に勤務する契約社員（概ねフルタイム・時給者・有期契約）	
格差の内容	判断
退職金（正規には有り、非正規にはなし）	合理性の範囲内

日本郵便事件

比較の対象	
正規：日本郵便(株)の正社員（フルタイム・月給者 無期）	
非正規：上記会社に勤務する契約社員（概ねフルタイム・概ね時給者・有期契約）	
格差の内容	判断
12月29日から1月3日までに勤務した時に支払う 年末年始勤務手当 （正規には有り、非正規にはなし）	不合理
年始期間に勤務した場合の割増賃金にあたる 祝日給 （正規には有り、非正規にはなし）	不合理

扶養親族のある者に対する 扶養手当 （正規には有り、非正規にはなし）	不合理
私傷病欠勤に対して与える 病気休暇 （正規には90日間有給、非正規には10日無給）	日数の差は合理的だが、無給の点は 不合理

この結論を一般化するのには、比較すべき正規と非正規の職務の違いや、同じ待遇（手当）でもその内容の濃淡により一概には言えません。

しかし、あえて単純化して言えば、

- ① **職務の性質の違いから待遇の違いを説明できるものは合理的なものといえるが、**
- ② **職務の性質とは関係なく支払っているものは不合理とされる** と言えます。

同一労働同一賃金ガイドラインでは

同一労働同一賃金ガイドラインは、都道府県労働局や労働基準監督署が指導指針として労使の指導の際に使うもので、事後の個別の救済である裁判とは違います。

しかし、両者が大きく違ってはいけないもので、このガイドラインの内容を見てみると。

基本給	能力・経験・勤務年数に応じて決定・支払いしている実態が同じであれば、同一でなければならない
ボーナス(賞与)	同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給
役職手当	同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給
作業手当	業務の危険度又は作業環境が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給
割増賃金(残業手当)	法定労働時間を超えた場合の割増率は同一でなければならない
通勤手当	同一でなければならない
食事手当	労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際は、同一でなければならない
食堂、休憩室、更衣室	同一の利用・付与を行わなければならない
慶弔休暇	同一の付与を行わなければならない

健康診断に伴う勤務免除・有給保障	同一の付与を行わなければならない
教育訓練	同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施

この内容を見ると、

- ① **黒字で示したもの（基本給等）**は、職務の性質や内容から、違いを合理的に説明できるだけの理由が求められているものです。
- ② 他方、**青字で示したもの（通勤手当等）**は、特に留保条件がなく「同一でなければならない」としており、おもに福利厚生的給付ですが、手当の趣旨から同じ取り扱いを（ほぼ）無条件で求められているものです。

これって、先ほどの最高裁判例の結論を単純化して述べた、①と②と重なると思います。



- ① **職務の性質の違いから待遇の違いを説明できるものは合理的なもの**
- ② **職務の性質とは関係なく支払っているものは不合理とされる**

まとめ

冒頭で述べたように、コロナ渦でやや忘れられがちな点が多かったですが、昨年秋に最高裁判決が出て、この問題もやはり本腰を入れて取り組む必要があるようです。

むしろ経済不振が長く続けばそれだけ、格差是正の要望が大きくなるともいえます。

要点をまとめると、

- 1) **仕事の性質や内容で差がある待遇については、その違いがあることについての合理的な理由と説明が必要なこと。基本給、賞与、作業手当、精皆勤手当等です。**
- 2) **仕事の性質や内容に関係なく、手当の趣旨から支払っているものは、同様に支払うよう制度変更が必要なこと。通勤手当、食事手当、慶弔休暇、福利厚生的な利用や給付等です。**

もともと、格差是正の問題は、働き方改革の一環です。その目的は、企業にとっては人材の確保と定着です。

良い人材に長く働いてもらうための取り組みと考えて進めていくことが求められていると思います。