



リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所
弁護士 高島 浩
(兵庫県弁護士会所属)



第97回 「同一労働同一賃金」への対応はお済みですか？

1 明けましておめでとうございます。本年も本コラムをよろしくお願いたします。

さて、皆様の会社では、「同一労働同一賃金」への対応はお済みでしょうか。

ご存知のとおり、「同一労働同一賃金」は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

昨年6月、有期雇用労働者と無期雇用労働者との間の労働条件の相違が争われた事件（ハマキョウレックス事件）と、定年後再雇用の嘱託労働者と無期雇用労働者との間の労働条件の相違が争われた事件（長澤運輸事件）について、最高裁判決が出されました。

加えて、昨年12月28日には厚労省より「同一労働同一賃金ガイドライン」が示されており、「同一労働同一賃金」に対する対応は急務といえます。

2 以下においては、上記ガイドラインにおいて「問題となる例」として挙げられている事例をいくつかご紹介します。

【基本給について】

労働者の勤続年数に応じて基本給を支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価した上で支給している。

【役職手当について】

役職の内容に対して役職手当を支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べ役職手当を低く支給している。

【賞与について】

会社の業績等への貢献に応じて賞与を支給しているA社において、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

3 そのほか、短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならず、通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならないことが、ガイドラインには明記されています。

上記ガイドラインは、パートタイム・有期雇用労働法が施行される2020年4月（中小企業は2021年4月）に合わせて適用される予定ですが、現行法の下でも上記最高裁判決が存在しており、企業は速やかに対応することを求められています。そして、この対応を怠った場合、短時間・有期雇用労働者から企業に対し、通常の労働者との待遇の差額部分の支払いを求める請求が相次ぐ可能性があります。

中小企業においても、雇用関係にある「通常の労働者」と「短時間・有期雇用労働者」との間の待遇に相違はあるか、その相違に合理性はあるか、今一度確認いただく必要があります。