



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101回 中小企業と「同一労働同一賃金」

1 本コラムの101回目は、記念すべき令和の1回目となりました。今後とも本コラムをよろしくお願いたします。

さて、働き方改革関連法案が4月から順次施行され、多くの会社では生産性の向上や労働時間短縮に向けた取り組みが進められています。

ところで、中小企業における「同一労働同一賃金」の施行は再来年4月からですが、平成30年6月の2つの最高裁判決以降、不均衡待遇の是正を命じる判決が相次いでいます。

今回は、近時の下級審判決の結論と、企業のとるべき対応をご紹介します。

2 まず、日本郵便を巡る判決についてです。

【日本郵便（佐賀）事件（福岡高裁平成30年5月24日判決）】では、夏季と冬季の特別休暇が正社員のみにも与えられる点が、時給制契約社員との職務内容の違いから説明することができないとして、不合理と判断されました。

【日本郵便（東京）事件（東京高裁平成30年12月13日判決）】は、年末年始勤務手当、夏季と冬季休暇のほか、最高裁では不合理と指摘されなかった住宅手当についても、時給制契約社員に支給されないのは合理性がないと判断しました。

【日本郵便（大阪）事件（大阪高裁平成31年1月24日判決）】も、一部の契約社員に対して年末年始勤務手当が支給されないのは不合理と判断しています。

3 均衡待遇の判断は、各種手当だけでなく基本給、賞与、退職金にも及んでいます。

【産業医科大学事件（福岡高裁平成30年11月29日判決）】は、1年の有期雇用契約を30年間更新してきた契約社員と正社員との間の基本給の相違を一部不合理と判断しました。

【大阪医科大事件（大阪高裁平成31年2月15日判決）】は、賞与額が基本給に連動し、有期契約社員にも支給されている場合に、アルバイト社員に対しても賞与の支給を命じました。

【メトロコマース事件（東京高裁平成31年2月20日判決）】は、契約期間1年の有期契約社員について、原則として毎年契約が更新され、定年も65歳と定められている点に着目し、正社員に対して支給される退職金額の4分の1の支払いを命じています。

4 これらの結論を分析すると、例えば住宅手当でも、全国規模で転勤がある正社員に対して住宅費を補助する趣旨で支給するのであれば、転勤のない非正規社員に支給しないことも合理性が認められますが（ハマキョウレックス事件）、転居を伴う転勤のない正社員にも支給されている場合には、非正規社員に支給しないことは不合理であることとなります（日本郵便（東京）事件）。

また、賞与についても、会社の業績や人材活用の仕組みに照らして決定されるのではなく、単に基本給に連動して支給されているに過ぎない場合は、非正規社員にも支給すべきという結論になってきます。

5 正社員との待遇の均衡が求められるのは、有期契約社員、パート社員、アルバイト、定年退職後の嘱託社員など、いわゆる非正規社員に広く及んでいます。

さまざまな手当や賞与を正社員に一律に支給している会社では、これらを非正規社員に支給しないことが不合理と判断される可能性がありますので、公表されているガイドラインも参考にしながら、自社の給与規定を見直されてみてはいかがでしょうか。