

# 元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける  
みんなが笑顔で暮らせる社会をつくろう

特定社労士・人事コンサルタント 深川順次  
福岡市博多区比恵町 11-7-701  
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ  
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 同一労働同一賃金に対処する

①2つの判例に学ぶ

②現状を把握し、相違について説明できるように準備する

2019年8月号(第188号)

同一労働同一賃金に関する法改正が、2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日)から施行されます。目的は、正社員と非正規社員との不合理な待遇格差の禁止です。

非正規社員は、今や4割に達しようとしています。以前は、主婦がパートで家計補助のために働く形態の非正規が大多数でした。ところが1990年代後半以降のいわゆる「失われた20年」や「リーマンショック」を経て、多くの若者が非正規(契約社員、派遣社員など)で働かざるをえない社会となってきました。そして今非正規で多くなっているのが、定年後の高齢者です。

この非正規社員の賃金は、正社員の60%弱と言われていています。この非正規社員の増大が、様々な問題を引き起こしているのです。主なものを上げると以下の2点です。

①日本全体の生産性低迷の要因となっている。(OECD加盟36カ国中20位)

②結婚できない若者が増え、少子化の一因となっている。

事業主には、「非正規社員に対して待遇に関する説明義務」も課されました。それ故、自社における正社員と非正規社員の待遇差の内容把握、待遇差を設けている場合はその理由の明確化、待遇差が不合理でないかどうかの検討、不合理である場合は当該待遇差の解消が求められています。

## 同一労働同一賃金に対処する

### ■2つの判例に学ぶ■

同一労働同一賃金関係で、今年2月参考になる高裁判決がありました。大阪医科薬科大学事件とメロコマース事件です。前者については賞与などの格差是正、後者については退職金などの格差是正を判示しています。

#### 【大阪医科薬科大学事件】

アルバイトだった有期雇用職員が、正職員との待遇差が違法として、損害賠償金等の支払を求めた事案です。結論として約109万円(請求額は約1272万円)の支払等を命じています。(大阪高裁)

賃金(基本給)については、正職員とアルバイト職員では2割程度格差がありましたが、「職務、責任、異動可能性、採用に際し求められた能力等に大きな違いがある」として、適法と判示されました。

しかし、賞与(正職員は年2回約4.6ヶ月分支給あり、アルバイト職員支給なし)については、不合理な格差とされました。それは「長期雇用を前提としていない契約職員には正職員の80%の支給を行っている」ことなどからです。結論として「正職員の賞与の60%を下回る支給しかない場合は、不合理な相違となる」と判示しています。

その他、「夏季特別有給休暇」(正職員には7月1日から9月30日までの間に5日間付与されるが、アルバイト職員には付与なし)に対しても「不合理な相違」と判断しています。

#### 【メロコマース事件】

契約社員4人が、正社員との待遇差が違法として、損害賠償金等の支払を求めた事案です。結論として1名の請求は棄却されましたが、他3名については約66~88万円(請求額は約800~1700万円)の支払を命じています。(東京高裁)

契約社員の賃金(本給)は、同じ業務の売店業務に従事していた正社員の概ね73%でしたが、「職務内容等に相違があり賃金体系が異なること、契約社員には正社員と異なり、皆勤手当及び早番手当が

支給されていること」などから、適法と判示しています。

賞与は、正社員と比べると約 20%ぐらいでしたが、契約社員にも夏冬各 12 万円が支給されており、「相違が直ちに不合理であるとはいえない」と判示しています。

しかし、退職金については、契約社員に「一切支給されないことについては不合理といわざるをえない」と判示しました。その理由として「契約期間が更新され、実際に定年まで 10 年前後の期間にわたって勤務していたこと、定年が 65 歳と定められていたこと」などを上げています。

その他、住宅手当についても、「正社員であっても転居を必然的に伴う配置転換は想定されていない」として、契約社員への住宅手当の不支給は「不合理」と判示しています。

### 【貢献に応じた支給が求められている】

2 つの判例は、高裁段階のもので、最高裁でどのような判断が下されるのか分かりませんが、確実に言えることは、アルバイトやパート、契約社員という雇用形態の違いだけで、「賞与や退職金の支給なし」には出来ないということです。

賞与について、同一労働同一賃金ガイドラインでは次のように述べています。「正社員に対して、その貢献に応じて支給する場合には、非正規社員に対しても、その貢献に応じて支給しなければならない」

## ■現状を把握し、相違について説明できるように準備する■

同一労働同一賃金に対処するためには、なによりも自社の現状を把握することです。自社に正社員と非正規社員がいるときは、賃金処遇に相違がないかどうか、相違があるときはその理由を明確にすることです。

### 【現状を把握する】

例えば、以下のような表をつくり、現状を把握しましょう。

待遇		比較対象正社員	短時間社員	契約社員
手当	精皆勤手当	あり	なし	なし
	住宅手当	あり	なし	なし
	家族手当	あり	なし	なし
福利厚生	病気休暇	あり	なし	なし
基本給		時給換算〇〇〇円	時給〇〇〇円	時給換算〇〇〇円
賞与		あり	なし	なし
退職金		あり	なし	なし

### 【相違について説明できるように整理し対応方針を検討する】

例えば賞与について、正社員には支給して非正規の短時間社員や契約社員には支給していない場合など、「待遇に違い」があるときは、その理由を明確にしておく必要があります。更にその理由が適切なかどうかも求められています。

「待遇に違いがある場合」

〈賞与について不適切と思われる理由〉

「短時間労働者(契約社員)には、人事評価を行っておらず、貢献度を評価できないため、支給していない」

〈賞与について適切と思われる理由〉

「正社員は、責任が重く、複雑な業務を行っており、会社の業績への貢献が悪ければ賞与を支給しないことがある。一方、短時間社員、契約社員は、貢献に見合った金額を支給している」

賞与についていえば、短時間社員などの非正規社員にも幾分でも支給していれば、不合理な待遇格差にはならないのではないかと考えられます。

「同一労働同一賃金」の流れが大きくなっていくことは間違いありません。すでにそれに沿った形で判決も出されています。貴社の現状を、いま一度検討されてはいかがでしょうか。