



# 知っていると役に立つ Important Points

運輸安全総研のインポートポイント

今回のテーマ

## 同一労働同一賃金



**はじめに** 2020年4月1日より、正社員と非正規社員(短時間労働者や有期雇用労働者)の間の不合理な待遇差の解消(いわゆる「同一労働同一賃金」)が求められるようになりました。

※中小企業においては2021年4月1日よりスタートとなります。

この改正により同じ企業で働く正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。また事業主は、非正規社員から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければならない義務を負うことになりました。単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。したがって、正社員と①職務内容(業務の内容+責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲(転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲)、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。さらに正社員と①②ともに同じ場合、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。

細かい内容については厚生労働省よりガイドラインが出ておりますが、2018年6月に最高裁の判決が出た運送業の裁判があり、これが同一労働同一賃金を判断する上でのひとつの基準になるかと思えます。今回はこの裁判例をご紹介します。



### とある企業の事件

有期契約社員が、会社に対して、正社員と同一の権利を有する地位にあるとして、労働契約法20条に基づき、正社員に対して支給される賃金との差額、無事故手当、作業手当、給食手当等の諸手当と正社員に認められる定期昇給、賞与、退職金の支給を求めていた事案です。

#### 労働契約法20条

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。簡単に言うところ雇用形態が「有期であるか」、「無期であるか」によって待遇が不合理なものであってはならないということです。

その不合理であるかの判断は、右記の要素で判断するといわれています。これは労働契約法20条違反として争われました。

職務の内容 (業務内容および責任の程度)	配置変更・転勤の有無および範囲	その他の事情
-------------------------	-----------------	--------



### 判決のポイント

有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の違いの不合理性を判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、その賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解することを明確にされました。具体的には以下の手当について、正社員と非正規社員の差を不合理としています。

- |              |                            |             |                                |             |                     |
|--------------|----------------------------|-------------|--------------------------------|-------------|---------------------|
| <b>無事故手当</b> | 安全運転及び事故防止の必要性は有期、無期変わらず   | <b>作業手当</b> | 実施作業に対する金銭的評価は有期、無期変わらず        | <b>通勤手当</b> | 通勤に要する交通費は有期、無期変わらず |
| <b>皆勤手当</b>  | 人員確保のために皆勤を奨励する点は有期、無期変わらず | <b>給食手当</b> | 勤務時間中に食事を取ることの必要性・程度は有期、無期変わらず |             |                     |

一方で住宅手当については、不合理ではないとされました。住宅手当は住宅に要する費用を補助する目的で支給されるものなので、正社員にのみ転居を伴う配転が予定され、非正規社員と比べて住宅に要する費用が多額となり得ることから不合理ではないと判断されました。今回の判決からみると、手当については雇用期間が「有期であるか」、「無期であるか」ではなく、支給条件を満たすかどうかで判断しています。ドライバーの業務内容は、正社員も非正規社員も職務内容に差がないとみられがちです。自社の賃金体系で、正社員には支給されていて、非正規社員には支給されていない手当があれば、その支給条件によっては見直しを行う必要があるでしょう。



著者情報 **志田 淳**(しだ じゅん)

- 社会保険労務士ところざし経営労務事務所 代表
- タンシゴトコンサルティング株式会社 代表
- 一般社団法人運輸安全総研トラバス 理事

大学を卒業後、大手ドラッグストアに就職。店長職を含め7年勤務後、社会保険労務士事務所に転職。都内大手社会保険労務士法人で企業の労務相談、就業規則・各種規定の作成、指導、実務書の監修、労働保険・社会保険手続き、給与計算業務に携わる。その後、独立開業。現在は、特に中小企業のための「リスクヘッジ型就業規則」コンサルティングと「社内のルール作り」「長時間労働対策」に力を入れている。また「企業はヒト」、「人材の定着には組織風土の活性化は欠かせない」という考えからユニークな企業内研修も実施。併せて民間企業、役所、商工会議所、法人会において労務管理セミナーの講師も務めている。