

# 労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リバーシティ法律事務所

弁護士 荒川 俊也 氏



令和2年4月1日より、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律が施行され（中小企業については、令和3年4月1日から）、企業としては短時間労働者及び有期雇用労働者と、通常の労働者について、均等・均衡待遇を求められることが明確化されました。企業は、同改正に対応する必要が生じますので、同一労働・同一賃金についての基本について、ご紹介していきます。

**Q1** 改正法における同一労働・同一賃金とは、どのような考え方なのか。

**A1** 同一企業内で、職務内容及び雇用の全期間にわたる職務内容・配置の変更範囲が同一であれば均等な処遇をすること、それらが同一でなければ、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情に照らして均衡処遇をすることを求めるものです。

**Q2** 同一労働・同一賃金の原則は、新しい考え方なのか。

**A2** 同一労働・同一賃金の概念は、特に新しいものではなく、先例となる裁判例としては、丸子警報器事件にて、同一労働・同一賃金の原則は、いわば人格の価値を平等と見る市民法の普遍的な原則と考えるべきものとし、その理念に反する賃金格差につき、公序良俗違反の違法を招来することがある、としています。

**Q3** 同一労働・同一賃金の原則の目的はどのようなものなのか。

**A3** ガイドラインによれば、同一労働・同一賃金導入の目的は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いを解消することとされています。

**Q4** 不合理と認められる待遇かどうかは、どのように判断するのですか。

**A4** 労働者の職務の内容、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、判断することになります。ここでいう「その他の事情」は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではありません。

**Q5** 同一労働・同一賃金の原則に反する場合、自動的に正社員と同じ労働条件になるのですか。

**A5** 最高裁判所は、不合理な格差があると認められる場合であっても、直ちに正社員と有期契約労働者の労働条件が同一になるものではない旨判示しています。

**Q6** 同一労働・同一賃金に関する最高裁判所の判例について教えてください。

**A6** ハマキョウレックス事件では、有期雇用契約でトラックドライバーとして勤務した労働者が、正社員との間で、相違のある諸手当について、正社員と同じ地位にあることの確認及び損害賠償請求がなされた事案です。最高裁は、それぞれの手当の趣旨を検討し、趣旨に応じた考慮要素を検討のうえ、いくつかの手当についての正社員と有期雇用契約社員との差異は不合理であるとしました。また、長澤運輸事件では、定年退職後に、有期労働契約にて再雇用された労働者が、無期労働契約を締結している社員との間で、労働契約法20条に違反する労働条件の相違があるとして、無期労働契約社員と同様の地位にあることの確認及び、損害賠償請求をしたものであるところ、最高裁は、無期労働契約社員と有期労働契約社員との職務の内容については差がないとしながらも、賃金に関する労働条件の在り方については、労使自治に委ねられているべき部分が大きいとし、有期労働契約の労働者が定年後再雇用後の従業員であること、その労働条件が団体交渉を経て定められていることなどを重視し、本社における労働条件の差異は、不合理とは言えないものと判断しました。

**Q7** ガイドラインとはどんなものですか。

**A7** ガイドラインは、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものです。

ガイドラインは給与・手当等について、特定の趣旨のもとに支給されていることを想定して作成されているものであり、給与・手当等支給の趣旨がガイドラインの想定とは異なる場合には、直ちに自社の事案に当てはめることが出来ないことには、注意が必要です。