

労務法制委員会 Q & A



けやき総合法律事務所

弁護士 柿田 徳宏 氏

2021年2月4日の労務法制委員会において「同一労働同一賃金への対応」と題して、講演をおこないました。なお、今回の労務法制委員会は緊急事態宣言下ということもあり、Zoomを利用した形になりました。以下当該講演の簡単なまとめをお送りいたします。

Q1 まず、改めて、同一労働同一賃金制度とはどのような制度なのでしょう。

A わかりやすくいえば、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されるということということです。

パートタイム・有期雇用労働法の改正法が昨年の4月に施行され、義務化されました。

企業に求められることとしては、①不合理な待遇差をなくすための規定の整備と、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化が挙げられます。

Q2 同一労働同一賃金について今年の4月からは中小企業も適用になると聞きましたが。

A 1で述べた改正については既に2020年4月1日に施行されています。しかし、中小企業については2021年4月1日まで施行が猶予されていました。

どのような会社が中小企業にあたるのかについては、「業種」、「資本金の額」、「常時使用する労働者の数」の3つの要素によって決まります。具体的には中小企業とは、資本金の額または出資の総額が3億円（小売業・サービス業は5,000万、卸売業は1億円）以下である事業主、又は、その常時使用する従業員の数が300人（小売業は50人、卸売業・サービス業は100人）以下である事業主をいいます。

Q3 そうすると企業はどのような対応をおこなうと良いのでしょうか。

A まず、①不合理な待遇差があるのかどうか、たとえば正社員と非正規雇用労働者への手当の支給に関して違いがあった場合にその差について合理的といえるかどうかを検討し、不合理なものは修正する必要があります。

次に、②説明義務を履行することが必要になります。

具体的には、パート・有期労働者を雇い入れた際に、実施する雇用管理に関する措置の内容について説明しなければなりません（法14条1項）。

次に、仮にパート・有期労働者から求めがあったときには、通常の労働者（正社員）との待遇の相違の内容、理由、考慮した事項について説明しなければなりません（法14条2項）。

この2つの説明義務に対応できるように準備をしておくことが必要でしょう。

特に14条2項に関しては、「比較対象となる正社員をどの正社員にしたか」「その選定理由」「待遇についての違いの有無」「そのような待遇の違いを設けた理由」についていつでも説明できるようにしておく必要があります。そのような待遇の違いを設けた理由については、具体的・客観的なものがあることが必要とされています。

Q4 参考となる裁判例を教えてください。

A 以前もこの欄で説明しましたが、最高裁の判例が参考になります。

具体的には、

- ・ハマキョウレックス事件（2018年6月1日）
 - ・長澤運輸事件（2018年6月1日）
 - ・大阪医科薬科大学事件（2020年10月13日）
 - ・東京メトロコマース事件（2020年10月13日）
 - ・日本郵政事件3件（2020年10月15日）
- があります。

これらの判例をもとに説明の仕方や不合理な待遇差といえるかどうかを検討してください。