

質問に お答えします

同一労働同一賃金

矛盾しているように見えますが、そうではありません。

問 2020年10月に、正社員と非正規雇用者についての同一労働同一賃金に関する3つの最高裁判決が出されました。

大阪医科大学事件・メトロコマース事件では、賞与・退職金を支給しないことが「不合理ではない」とされ、日本郵便事件では、各種手当・休暇に関する待遇差が「不合理である」とされてきました。これは、どうして結論が違うのでしょうか。

答 一見、両者の判決は

つけることは不合理とは言えないと判断されました。

つまり、同一労働同一賃金は、仕事内容、責任、配置転換の範囲などの要素を考慮して判断されるもので、賞与・退職金について、これらの要素に一定の違いが認められる場合には、労働条件に差があっても「不合理ではない」と判断されたものです。

日本郵便で不合理とされた手当・休暇については、すでに2018年6月に、ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件の最高裁判決で、無事故手当・作業手当・給食手当・通勤手当・皆勤手当などが不合理とされています。日本郵便事件では、10項目の手当・特別手当について争われましたが、このうち最高裁は5項目を審理対象として受理し

ました。扶養手当について、福利厚生を充実させて、福利厚生を充実させて、正社員の継続雇用を確保するという支給目的を尊重しうるとしつつ、契約社員も継続的な勤務が見込まれるとし、支給しないのは不合理とした。有給の病気休暇も同様の理由で認めた。年末年始の勤務手当と年始の祝日給については、その時期に働いたこと自体の対価で契約社員も違いはないと判断した。有給の夏休み冬休みは、心身の回復を図る目的で、繁忙期に限らずに働いていた契約社員にも当てはまるとし

ました。扶養手当について、手当・特別手当について、支給要件を特定させやすいため、仕事内容、責任、配置転換の範囲などの要素から説明がつかないものは、「不合理である」と判断されたものです。

したがって、手当・特別手当について、支給要件を特定させやすいため、仕事内容、責任、配置転換の範囲などの要素から説明がつかないものは、「不合理である」と判断されたものです。

経営者としては、大阪医科大学事件・メトロコマース事件判決から、非正規職員にはどんな場合でも賞与・退職金を支給しなくてよいと考えたくなるでしょうが、この判決は、あくまでも個別の事案に関する判断だということを十分ご理解をください。判断要素が少しでも相違すると、判決は違ってくる可能性が高いのです。

● 愛知県下労働基準協会

「新型コロナウイルス
労務・安全管理対策特別相談室」

専用ダイヤル ☎052-938-7567

企業みなさん早く、なんでもコロナ