



特定社会保険労務士

ヒライ先生のQ&A

＜PROFILE＞ 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

（現在）岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例 同一労働同一賃金 その1

Q

平成30年6月1日に労働契約法第20条を巡って、2つの事件（ハマキョウレックス事件と長澤運輸事件）について最高裁判決が出たと聞きましたが、判決はどのような内容で我々中小企業の実務にも影響があるのでしょうか？

A

雇用期間の定めがある労働者（いわゆる、パート労働者や定年再雇用者など）と、雇用期間の定めがない労働者（いわゆる正社員）が同じ職場で働いている企業において、両者の賃金、福利厚生、教育訓練等の労働条件に相違がある場合、企業規模にかかわらず影響があります。

ワンポイント・アドバイス

労働契約法第20条は、雇用期間の定めがある（有期労働契約社員）ことよって雇用期間の定めのない労働者（無期労働契約社員）との間で労働条件に相違があつてはならないといっているのではなく、職務の内容や配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理であつてはならないと規定しています。今回判決がでた2件の訴訟は、業者が同じ運送業であり労働者ともにトラック運転手という特徴がありました。

最高裁は、ハマキョウレックス事件では、第20条違反で無効となった労働条件について、正社員と同じ就業規則を適用して同一の労働条件とすることを否定しました。また、長澤運輸事件においては「賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきである」ことや、労働契約法第20条の解釈で、「その他の事情の内容を職務内容および変更範囲に関連する事情に限定すべきではない」こと（定年後再雇用の事例）を判示しています。

働き方改革関連法において、2020年4月1日には労働契約法第20条は削除され、短時間・有期雇用労働法第8条に移管される予定となっており、同一労働同一賃金について巡る議論、判例が活発化することが予想されます。また、同一労働同一賃金については、短時間・有期雇用労働法と改正派遣法の2020年の施行に向け、今後も注視すべき事項です。

次号からは重要判例であり、高年齢者雇用プランナーとして特に関心がある長澤運輸事件についての詳細を掲載します。

〈つづく〉

参考

労働契約法第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（以下この条において「職務の内容」という。）、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。