

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

注目の同一労働同一賃金に関する最高裁判決

その1

正社員と非正規社員の待遇の相違が争われた訴訟について、昨年10月相次いで5件の最高裁判決が出されました。

1. 令和2年10月13日 メトロコマース事件(退職金)
2. 令和2年10月13日 大阪医科大学事件(賞与)
3. 令和2年10月15日 日本郵便事件3件(各種手当、休暇)

これらの訴訟は、旧労働契約法20条(現パートタイム・有期雇用労働法8条)に反するとして提訴されたものであり、いわゆる同一労働同一賃金を巡る訴訟です。

このうちメトロコマース事件は、東京メトロの子会社(被告)において、東京メトロの駅構内の売店における販売業務に従事していた非正規社員(原告)が、正社員と原告ら非正規社員の間で、退職金等に相違があったことは労働契約法20条に違反するものであったとして、被告に対し不法行為等に基づき損害賠償を請求した事件です。争点が退職金を巡る裁判とあって、極めて注目度の高い判例となっており実務に及ぼす影響も大きいことから、本判例についての詳細は次号以降紹介することとします。

旧労働契約法20条と現パートタイム・有期雇用労働法8条との関係

旧労働契約法20条は、「均衡待遇規定(不合理な待遇差の禁止)」と言われており、この規定の内容は、改正後の現パートタイム・有期雇用労働法8条に引き継がれています。

今回の5件の最高裁判決に先立ち、長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件において、平成30年6月1日に最高裁が出した旧労働契約法20条についての判断を

踏まえ厚生労働省は、平成30年12月28日に「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」として「同一労働同一賃金ガイドライン」を公表しました。このガイドラインでは、同一労働同一賃金に関する考え方や各種手当に関する考え方が例示されています。

参照条文

旧労働契約法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(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。

現パートタイム・有期雇用労働法8条(令和2年4月1日施行 中小企業令和3年4月1日施行)

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の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「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のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。