

弁護士法人福岡法律事務所

代表弁護士福岡則博、弁護士尾崎悠吾

〒665-0845 兵庫県宝塚市栄町2丁目2番1号ソリオ3(5階)

TEL: 0797-87-5606 FAX: 0797-87-7160

HP: <https://www.fukuma-law.com/>

Mail: office@fukuma-law.com

執筆: 弁護士尾崎悠吾



Legal F : Forces for Friends, Families and Fortunes (友人、家族、財産を守る力)

同一労働同一賃金に関する法規制

- 1 定年退職後に再雇用された有期雇用の嘱託職員が、無期雇用の正職員との間の基本給・賞与の待遇差が不合理であるとして、事業主である会社を被告として不法行為に基づく損害賠償等を求める訴訟を提起した事案について、令和5年7月20日、最高裁判決が出ました。
- 2 本稿では、短時間労働者(パート職員)・有期雇用労働者・派遣労働者の待遇について、正社員や無期雇用のフルタイム労働者と比較して、どのような待遇の相違が不合理であると判断されるのか、その判断過程について説明します。
- 3 「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」第8条では、「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。」とされています。
- 4 また、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」第30条の3第1項では、「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、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派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、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。」とされています。

- 5 このように、相違が問題になる待遇は、「基本給」「賞与」「その他の待遇」(各種手当や休暇等)です。
- 6 不合理性の判断は、「待遇のそれぞれ」ごとに検討します。賃金項目の相違の不合理性の検討は、賃金総額の比較だけでなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮します(最判H30.6.1長澤運輸事件)。基本給の相違の不合理性の検討は、基本給の性質(勤続給・職務給・職能給)や支給の目的を考慮します(最判R5.7.20名古屋自動車学校事件)。
- 7 比較対象になる「通常の労働者」は、正社員や無期雇用のフルタイム労働者です。短時間の無期雇用労働者やフルタイムの有期雇用労働者は「通常の労働者」には当たりません。
- 8 待遇の相違の不合理性の考慮要素は、①「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」(職務の内容)、②「職務の内容及び配置の変更の範囲」、③「その他の事情」(労働日数等)です。有期契約労働者が定年後に再雇用されたことは、「その他の事情」として考慮されます(最判H30.6.1長澤運輸事件)。
- 9 これらの要素のうち待遇の性質・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性を判断します。例えば、通勤手当の待遇に相違に関して、通勤手当の性質・目的は、通勤にかかる費用の補填であり、これは、通常、①職務の内容や②職務の内容及び配置の変更の範囲には関係なく妥当するものであり、③その他の事情として労働日数を考慮し、労働日数の多い正社員には定期券の月額相当額を支払い、労働日数の少ない短時間労働者には日額を支給することは、不合理な相違ではないと言えます。