

労働社会保険制度をめぐる法改正、人事労務管理のトレンドをレポートします

【特集】 同一労働同一賃金の最高裁判決③

昨年10月。正規と非正規の労働者の待遇格差をめぐる争われていた裁判で、立て続けに最高裁の判決がでました。

昨年4月よりパートタイム有期雇用労働法が大企業に施行され、今年の4月からは中小企業にも適用されます。

3回シリーズの連載で各判例の内容と実務上のポイントを分析します。今月号は最終回です。

第3回 日本郵便3事件

裁判の要旨と経緯

郵便物の集配等を担当する有期契約職員が、同じ業務に従事する正職員との各労働条件について格差解消を訴えた裁判。

東京、大阪、佐賀の3か所で同時に訴訟が進行して最高裁判所がまとめて判決を示しました。



最高裁の判断：赤字部分を判決

主要項目のみ掲載



項目	判定	備考
基本給	○	高裁判決
住居手当	×	高裁判決
扶養手当	×	
年末年始勤務手当	×	
年始祝日給	×	
夏期冬期有給休暇	×	損害認定
病気(有給)休暇	×	

○：不合理ではない ×：不合理

！ ここがポイント

3回の連載で採りあげた裁判は、俗に「20条裁判」と呼ばれています。労働契約法第20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）が争点になったためです。

この労契法第20条は、働き方改革関連法の改正でパートタイム・有期雇用労働法第8条に「お引越し」をしました。

両者は、ほぼ同じ内容ながら表現上すこし異なるところがあります。

今後、この改正法第8条が争点になった場合の裁判にも注目です。

労務Room Q & A

Q 今回の一連の判決を踏まえて、企業が非正規労働者に求められる対応は何ですか？

A 今後、実務面で重要になると予想されるのは「説明義務」です。改正パートタイム・有期雇用労働法第14条では、会社は非正規労働者が希望した場合、その待遇格差の根拠を説明することが義務づけられました。



【知るも、知らぬも】 ～ 今月のトピックス ～

“B面”同一労働同一賃金

3回の連載でお届けした同一労働同一賃金の最高裁判決について、書ききれなかった点を補足します。今回の最高裁判決の特徴は、いずれも各待遇（労働条件）が「何のために支給しているのか＝支給目的・主旨」によって格差の認否を判断しているところです。大きく3つに分けています。

- ① 有能な正社員を確保するために格差を設けている：賞与、退職金
- ② 長期雇用の継続を実現（期待）するために格差を設けている：扶養手当、病気休暇
- ③ 支給目的に照らすと非正規労働者にもあてはまる：住宅手当、通勤手当、年末年始手当など

①は格差を大筋容認、②は一部容認、③は原則として認めない、という傾向が見られます。例えば扶養手当や病気休暇（②）は、非正規労働者でも実態として長期雇用が継続していたケースでは、格差は「不合理である」と判断されました。

自社の給与の支給目的を改めて確認し、判決と比較することで、格差の状況を検証してみるのも良いでしょう。

4月からの改正施行（中小企業）に向けて待ったなしです。



【魚くん探知記】 ～ 今月の一尾 ～

蛤：ハマグリ

そのかたちから「海の栗」が転じて「**浜栗**＝はまぐり」が語源とされています。

古来、貝は魚ではなく昆虫に分類されていました。蛸（シジミ）や栄螺（サザエ）など多くの貝類に虫へんがつくのはそのためでしょう。

桃の節句の「貝遊び」は、はまぐりの二枚貝を夫婦に見たてて、女の子が「良い伴侶にめぐり合う」ことを願ったといえます。

2012年には環境省のレッドリストに登録され、口にすると機会も少なくなりました。

貝遊びまでが「絶滅危惧」風習にならないように祈るばかりです。



【一劇必撮】 ～ 今月の一枚 ～



下総・中山のおひなまつり

発行

みくら社会保険労務士事務所

Mikura Labor & Social Security Attorney Office

〒151-0053

東京都渋谷区代々木1-30-15

天翔代々木ビル2階

TEL : 03-3370-3733

FAX : 03-3370-3733

URL : mikura@mikura-sr.com

Mail : <http://www.mikura-sr.com>

個人情報の保護に敏感です



SRP II
認証事務所



SECURITY ACTION
自己宣言者

セキュリティ対策自己宣言