

社会福祉法人全国社会福祉協議会主催
人事・労務管理（基礎編）第4回追加資料

働き方改革関連法の概要
～同一労働同一賃金（最高裁判例をもとに）について～

2020年11月



あおば社会保険労務士法人

藤原英理

1. 最高裁での判断

事件	争点	結果	判断ポイント
大阪医科 薬科大学 事件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 賞与 ・ 私傷病による欠勤の賃金（休職給なし） 	不合理ではない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 賞与の性格（職能給との連動、正社員確保） ・ 職務の内容の相違 ・ その他事情（正社員登用制度）
メトロ コマー クス 事件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 退職金 	不合理ではない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 退職金の性格（長期雇用前提、職能給連動） ・ 職務の内容の相違 ・ その他事情（正社員登用制度）
日本郵便 事件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年末年始勤務手当 ・ 年始期間における祝日給 	不合理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務の内容、難易度等に関わらず、所定の期間において実際に勤務したこと自体で支給 ・ 契約社員の雇用は業務の繁閑に関係ない
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 夏期冬期休暇（特別休暇） ・ 病気休暇（正；90日有給、契約；1年間に10日間無給） 	不合理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金以外の不合理性の判断→基本的に同じ手法で解決 ・ 相応に継続的な勤務が見込まれる
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 扶養手当 	不合理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 扶養手当の目的（扶養親族のある者の生活設計を容易にさせる→継続的な雇用を確保）

2. 最高裁判断による現状での整理

賃金・福利厚生等	賃金・福利厚生等の目的	留意点等
<ul style="list-style-type: none"> 賞与 退職金 	「正社員人材」の確保	長期の育成人材が前提 (職能給、人事異動)
<ul style="list-style-type: none"> 扶養手当 病気休職 勤続褒賞 	長期継続勤務への期待と長期の継続勤務確保	長期勤務が見込まれる契約社員には、支給が必要
<ul style="list-style-type: none"> 皆勤手当 無事故手当 作業手当 食事手当 年末年始勤務手当 夏期冬期休暇等 時間外勤務手当等乗率 	各労働条件や支給の趣旨・目的が有期労働者にも該当する	勤続年数に関わらず正規・非正規同様の支給をすべき ※ガイドラインにも一定の見解あり。
<ul style="list-style-type: none"> 住宅手当 	支給の趣旨・目的がどこまであてはまるか	現実的に転勤が多い正社員グループには、住宅コストの見合いとして支給
<ul style="list-style-type: none"> 外務業務手当 早出勤務手当 業務精通手当 	正社員とは別の形態で支給されている手当	その他事情として、労使合意等、実態として支給していることを容認

3. 実務的な対応手順

- ① どの正職員グループと比較するのか？
→職務の内容が近い正職員がいるかどうかを探す。（特定の人ではない）
※判例では原告労働者が指定した無期契約労働者
（多数の正社員の存在はその他事情に考慮）



- ② 比較対象した正職員と、有期短時間労働者に待遇差がある部分を抽出



- ③ 待遇差がある部分に関して、以下説明可能かどうか考える
- ・職務の内容・責任程度に説明できるくらいの差があるのか。
 - ・長期スパンで考えれば貢献度等で待遇差を説明できるのか。
 - ・支給目的等を考えたときに待遇差を説明できるのか。



- ④ 待遇差が説明できない場合（人事的な解決例）
- 有期短時間の労働者を正職員化（限定正職員化）できないかどうか考える（正職員のコース別人事）
 - 有期労働者はなぜ有期なのかという理屈に照らし、有期期間の上限を設ける
 - ※正職員登用制度の実質的な運用を積極的に考える。

ご清聴ありがとうございました！

ご質問、ご意見等ございましたら、ご遠慮なくお問い合わせください。

あおば社会保険労務士法人 藤原英理

電話 0120-39-6064 / 03-6430-9450

FAX 03-6430-9451

メール a-info@aoba-sr.com

