

質問に お答えします

同一労働同一賃金

矛盾しているように見えますが、そうではありません。

問 2020年10月に、正社員と非正規雇用者についての同一労働同一賃金に関する3つの最高裁判決が出されました。

答 一見、両者の判決は

大阪医科大学でアルバイトの秘書として働いていた50代の女性。正職員は、学術誌の編集や病理解剖をした際の遺族対応をしており、配置転換の範囲も違う、アルバイトから契約職員や正職員への登用制度もあつたことから、賞与ゼロは違法と言えないと判断されました。メトロコマースの契約社員だった66〜73歳の女性4人、契約社員と正社員の売店での仕事はおおむね共通するとして、正社員には欠勤などで代わって働く役目や複数の店舗を統括する業務につくこともあつた、さらに同社の退職金には、正社員としての人材の確保やその定着の目的があることから、退職金がないという労働条件に差を

つけることは不合理とは言えないと判断されました。つまり、同一労働同一賃金は、仕事内容、責任、配置転換の範囲などの要素を考慮して判断されるもので、賞与・退職金について、これらの要素に一定の違いが認められる場合には、労働条件に差があつても「不合理ではない」と判断されたものです。

日本郵便で不合理とされた手当・休暇について、すでに2018年6月に、ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件の最高裁判決で、無事故手当・作業手当・給食手当・通勤手当・皆勤手当などが不合理とされています。日本郵便事件では、10項目の手当・特別手当について争われましたが、このうち最高裁は5項目を審理対象として受理し

ました。

したがって、手当・特別手当について、支給要件を特定させやすいため、仕事内容、責任、配置転換の範囲などの要素から説明がつかないものは、「不合理である」と判断されたものです。

経営者としては、大阪医科大学事件・メトロコマース事件判決から、非正規職員にはどんな場合でも賞与・退職金を支給しなくてよいと考えたくなるところでしようが、この判決は、あくまでも個別の事案に関する判断だということを十分ご理解をください。判断要素が少しでも相違すると、判決は違ってくる可能性が高いのです。

● 愛知県下労働基準協会 ●

「新型コロナウイルス

労務・安全管理対策特別相談室」

専用ダイヤル ☎ 052-938-7567

企業みなさん早く、なんでもコロナ