

# しおざわ労働法務事務所 月刊 人事労務トピックス

発行者: しおざわ労働法務事務所  
所在地: 359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84  
イースト所沢ビル302  
電話: 04-2992-5113 FAX: 050-3588-4582  
メール: info@shiozawtoshiya.com

## 働き方改革の『同一労働同一賃金の導入』 裁判所の判断と実務への影響 【ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件最高裁判決】

今年6月1日、政府の推進する「同一労働同一賃金」に大きな影響のある2つの最高裁判決が出ました。

以下、いわゆる「同一労働同一賃金」と、今回の最高裁判決について、概要と今後の実務への影響をまとめました。

### (1) 政府の目指す同一労働同一賃金とは

「同一労働同一賃金」という表現からは、企業や団体の垣根を越えて、横断的に、同じ仕事に同じ賃金を対応させる制度、という印象を受けます。

一方、政府が平成32年4月（中小企業は同33年4月）からの導入を目指す同一労働同一賃金は、あくまで同じ企業などの内部での正社員と非正社員の間での「不合理な」待遇差の解消を目指すものです。

ちなみにこの場合の非正社員には、有期雇用契約の社員や、パートタイマー、派遣社員等が含まれます。

### (2) 労働契約法20条とガイドライン案

労働契約法20条は、①有期契約の労働者の労働条件が、②同じ勤務先の無期契約の労働者と期間の定めがあることにより異なる場合、③下記3つの要素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と定めています。

#### 【待遇差の不合理性の考慮要素】

- ①職務の内容（労働者の業務の内容およびその業務にともなう責任の程度）
- ②職務の内容および配置の変更の範囲
- ③その他の事情

同条についてはさまざまな論点で解釈がわかれているのですが、今回ご紹介する「ハマキョウレックス事件」により、最高裁の判断が示されました。

今後、企業の実務においては、この基本的な枠組を考慮し、有期契約の労働条件を検討していく必要があります。

また政府が一昨年12月に提示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、パート、派遣社員を含む非正規労働者と正社員の間で、どのような待遇差が不合理か、具体的な例を挙げて示しています。

同ガイドライン案は働き方改革関連法案に先行して提示されており、同法案の成立後、施行日と同日に施行されます。

#### 【同一労働同一賃金ガイドライン案の内容】

- ①基本給の決定方法に応じた問題事例と、問題とならない事例の例示
- ②賞与や各種手当の決定方法に応じた問題事例と、問題とならない事例の例示
- ③福利厚生や教育訓練の問題事例と、問題とならない事例の例示
- ④派遣労働者の派遣先労働者との同一または均衡のとれた待遇の確保義務

派遣社員については、現在国会で審議中の「働き方改革法案」の中で、労働者派遣法を改正し、派遣元事業主に次のいずれかを義務付ける、としています。

#### 【派遣元に課された措置(いずれかを選択)】

- ①派遣先の労働者との均等・均衡待遇の確保
- ②一定の要件（同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額として厚生労働省令で定めるものと同等以上になること等）を満たす過半数代表者等との労使協定（周知義務）による待遇の確保

### (3) 6月の最高裁判決との関係

今年6月1日に出た最高裁判決のうち、「ハマキョウレックス事件」は、労働契約法20条の解釈について、基本的な枠組みを示しました。

また同日に出された「長澤運輸事件」は、定年後再雇用の際の労働条件の変更について、「①職務の内容」と「②職務の内容および配置の変更の範囲」が同じであっても、「③その他の事情」を考慮して不合理でないと認められる場合がある、とする判断が示されました。



特定社会保険労務士 しおざわ労働法務事務所  
月刊 人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所 所在地：359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84-302  
電話：04-2992-5113 FAX：050-3588-4582 メール：info@shiozawatoshiya.com  
ホームページ：http://shiozawatoshiya.com (バックナンバーPDFを公開中です。)

### ハマキョウレックス事件

①自動車運送会社に勤務する有期契約の「契約社員」ドライバーが、②正社員のみを支給される賞与、退職金、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、家族手当、通勤手当の支給等について、労働契約法20条に照らして不合理な労働条件の相違があるとして、③正社員と同一の権利があることの確認と各手当の差額の支払い（予備的に損害賠償等の支払）を求めたものです。

最高裁はこれに対して、①労働契約法20条は有期契約の労働者と無期契約の労働者の間で職務の内容等に応じたバランスのとれた処遇を求める規定であるとししました。また、②同条に違反したとしても同条によって比較対象の無期契約の労働者と同一の労働条件になるものでないとして、賃金差額でなく損害賠償の支払いを認めました。

そのうえで、③「無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当、皆勤手当」について、「職務の内容」と、「その職務の内容と配置の変更の範囲」「その他の事情」を考慮して、手当の趣旨から見て、契約社員と正社員の間に格差があることの理由がなく、同条違反であると判断し、損害賠償を認めました。

一方、「住宅手当」については、契約社員には転居を伴う配転が予定されていないことから不合理ではないとししました。

### 長澤運輸事件

①自動車運送会社で、高年齢者雇用安定法にもとづき、定年後に再雇用された有期雇用の「嘱託社員」ドライバーが、②定年前と同様の業務に従事していたところ、③正社員に支給される賃金との差額の支払い（予備的に損害賠償等の支払い）を求めたものです。

最高裁はこれに対して、①定年後の再雇用であることは、労働契約法20条で格差の不合理性の判断要素とされている「職務の内容」「職務内容と配置の変更の範囲」「その他の事情」のうちの「その他の事情」にあたるとししました。

また②有期契約と無期契約の賃金項目の差が不合理に当たるかどうかは、賃金の総額を比較するのではなく、一つ一つの賃金項目の趣旨を個別に判断すべきであるとししました。

そのうえで③基本給と賞与については、定年後再雇用であり、「退職金が支払われたこと」「老齢厚生年金の受給が予定されており、労使交渉の結果、支給までは調整給が支払われること」「嘱託社員の年収は定年前の79%弱が想定され、賃金体系が収入

の安定に配慮しつつ、成果も反映されるよう工夫した内容となっていること」等を考慮して、格差は不合理にはあたらないと判断しました。

④一方、精勤手当を支給しないことと、精勤手当が時間外手当の計算単価に含まれないことについては不合理と認め、同法に違反したものとして、損害賠償等の支払い義務を認めました。

### (4) 実務上の対応

使用者側には、①非正社員の労働条件(基本給や諸手当、福利厚生や教育訓練など)のそれぞれについて、②労働契約法20条(パート有期労働法改正後は改正同法8条)とハマキョウレックス事件で示された基本的な考え方をベースに、不合理な差が生じることのないよう、③「同一労働同一賃金ガイドライン案(働き方改革関連法案成立後はガイドライン)」を参考に見直していくことが求められています。

具体的には、①非正社員を職務内容や配置・職務転換の範囲その他の事情に応じてグループに分け、②それぞれに適用される就業規則等を明確化したうえで、③賃金や待遇の支給基準を細分化し、こちらも賃金規程などでルール化するといった対応が考えられます。

定年後再雇用の有期契約の労働者についても、単に定年後再雇用であることだけをもって正社員と待遇に差をつけるのではなく、ガイドライン案等にもとづいたルール作りが求められます。詳細はご相談ください。

## 社会保険の定時決定と算定基礎届※再掲 [届出は7月2日~10日]

社会保険(健康保険・厚生年金保険)に加入している会社には、毎年5月から6月にかけて「算定基礎届」などの用紙一式が郵送されます。

「算定基礎届」は、被保険者の毎年4月から6月の報酬額を届け出る手続きで、この手続きにより、毎年9月以降の社会保険料が見直されます。これを「定時決定」といいます。

申告書類の作成、届出をご依頼いただく場合、3月支払い分から6月支払い分までの各月、各被保険者別の給与内訳情報等が必要です。

ご不明な点等はお相談ください。

(塩澤)

お問い合わせ先  
**04-2992-5113**  
しおざわ労働法務事務所