

# 日本版同一労働同一賃金施行一か月！～未解決の 論点の検討～

令和3年5月19日(水)

かきつばた

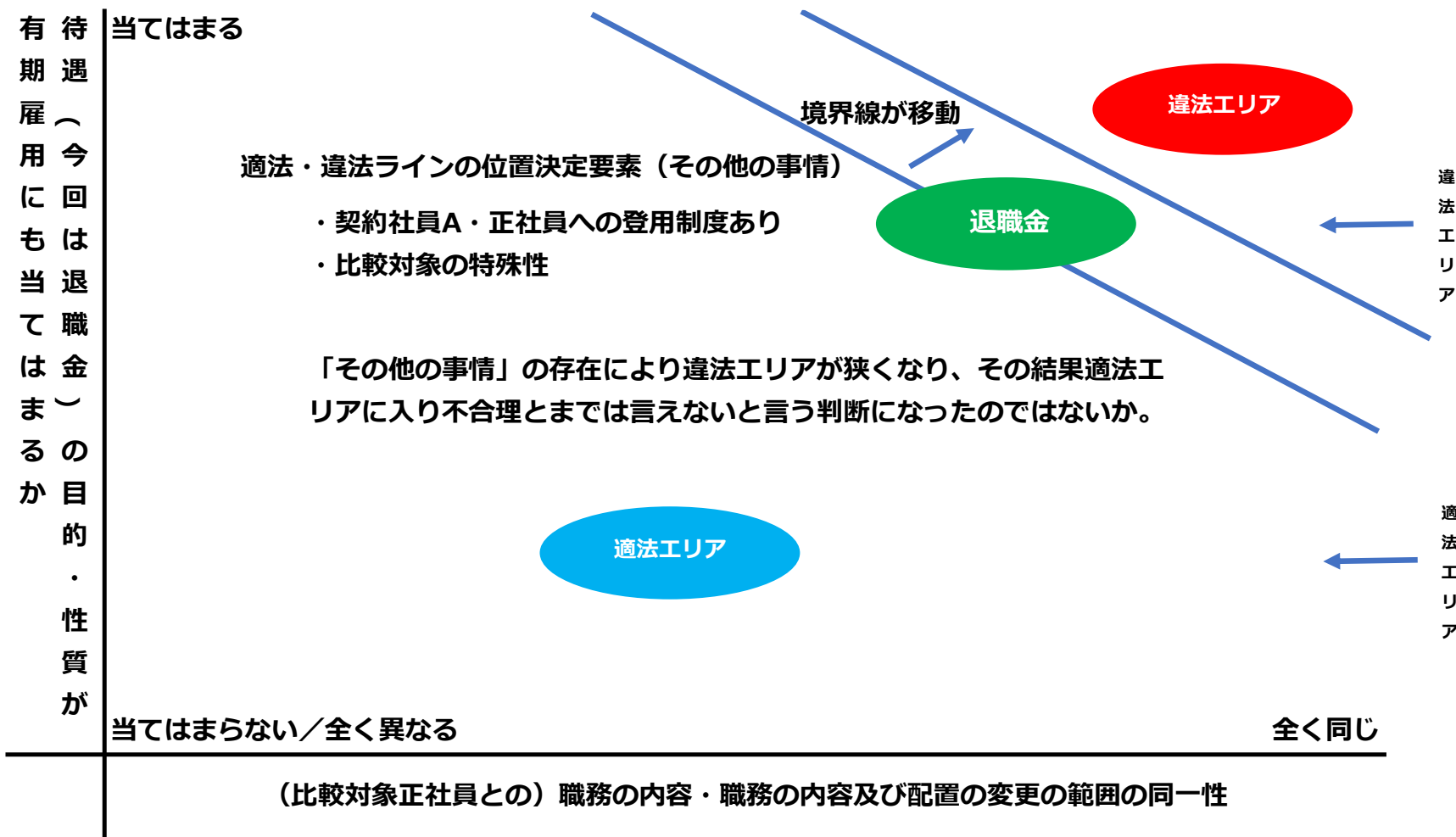
**杜若経営法律事務所**  
**弁護士 向井 蘭**

東京都千代田区九段北4-1-3 飛栄九段北ビル6階

TEL : 03-3288-4981



# 日本版同一労働同一賃金マトリクス（退職金）



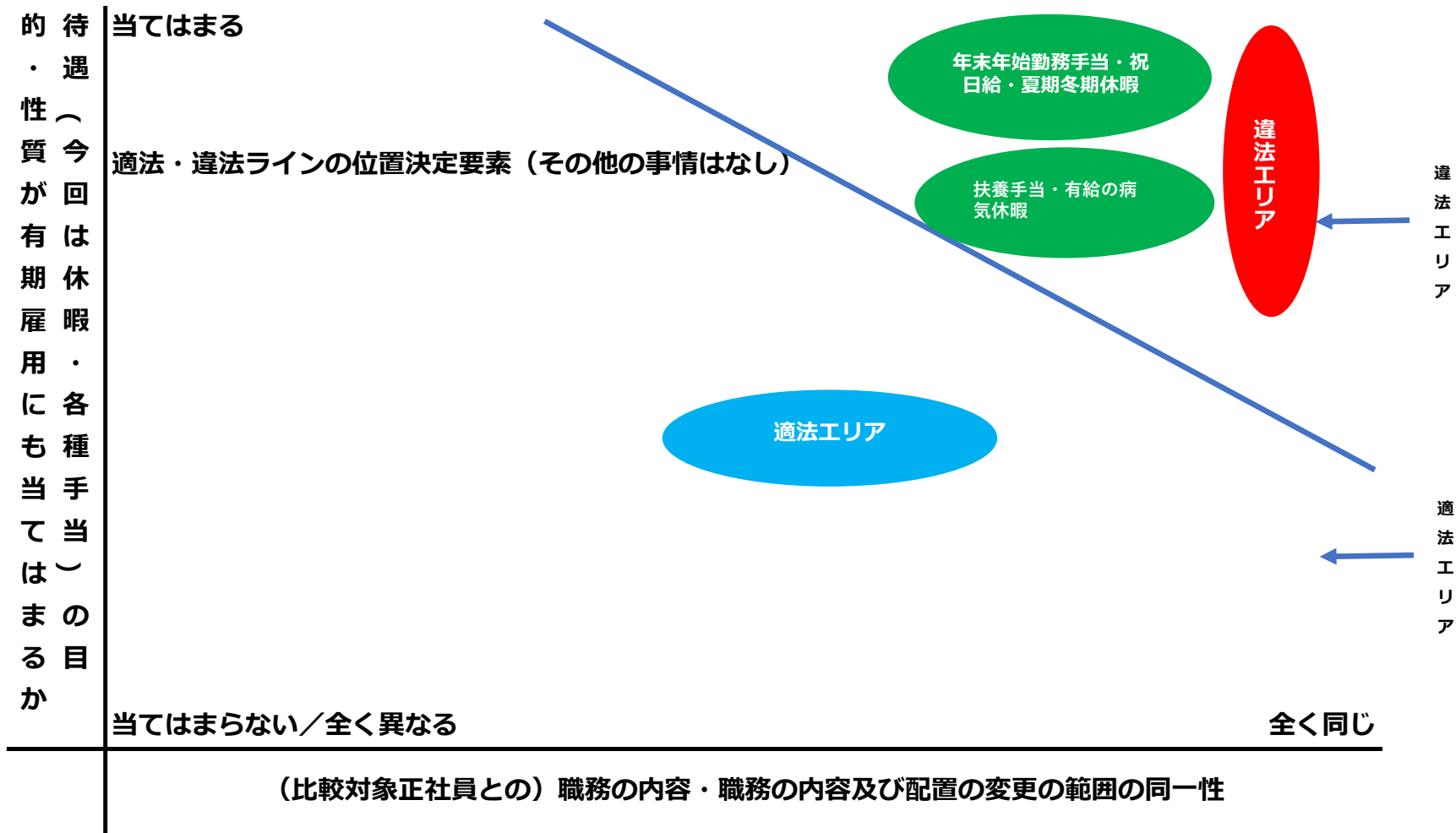
# 退職金の扱い（正社員退職金あり、有期・パート退職金無しの場合）について気をつけるべき事（１）

- やはり、重要なのは「職務の内容及び職務の内容及び配置の変更の範囲」。正社員と同じ仕事と範囲でかつ長期雇用が前提であれば退職金は認められる可能性が高い。
- 期間雇用にて定年制を設けるのは非常にリスクが高い（実務上よく見かける）。これだけで長期雇用を予定していると認定されてしまうだろう。できれば①期間雇用の定年制を止め、その代わり継続雇用するのであれば限定正社員制度を設け登用するか②期間雇用の定年制をそのままにするのであれば、正社員並では無くとも相応の退職金を支払うようにしたほうがよい。

# 退職金の扱い（正社員退職金あり、有期・パート退職金無しの場合）について気をつけるべき事（2）

- 更新に上限を定めるのは有効（3～5年位か）。しかし、実際にその通り運用していないと長期雇用前提と認定されることになるだろう。
- 継続して働いてもらいたい場合は別の限定正社員制度を作る。転勤は無く賃金は正社員よりも低いが、賞与・退職金あり等。
- （限定）正社員登用制度は重要。まず制度を設ける必要あり（法律上の義務）。試験受験の要件として上長の推薦を必要とするのは問題になりやすくできれば避ける。
- この問題が単独で問題・紛争かすることはほぼ考えられない。他の紛争とセットで問題になるだろう。有期・パート社員の雇い止めや退職勧奨は丁寧に行う（金銭、話し合い）。

# 日本版同一労働同一賃金マトリクス（日本郵便）



# 手当・休暇について

- 提供する労務そのものの性質・時期or時間帯・量などに着目した手当については、相違が不合理と認められる可能性大

(例) 年末年始勤務手当(本件)、精皆勤手当(長澤・ハマキョウ)、時間外手当の割増率(メトロコマース高裁)など

- 費用負担的な趣旨の強いものも、相違が不合理と認められる可能性大

(例) 通勤手当(ハマキョウ)、食事手当(同)など

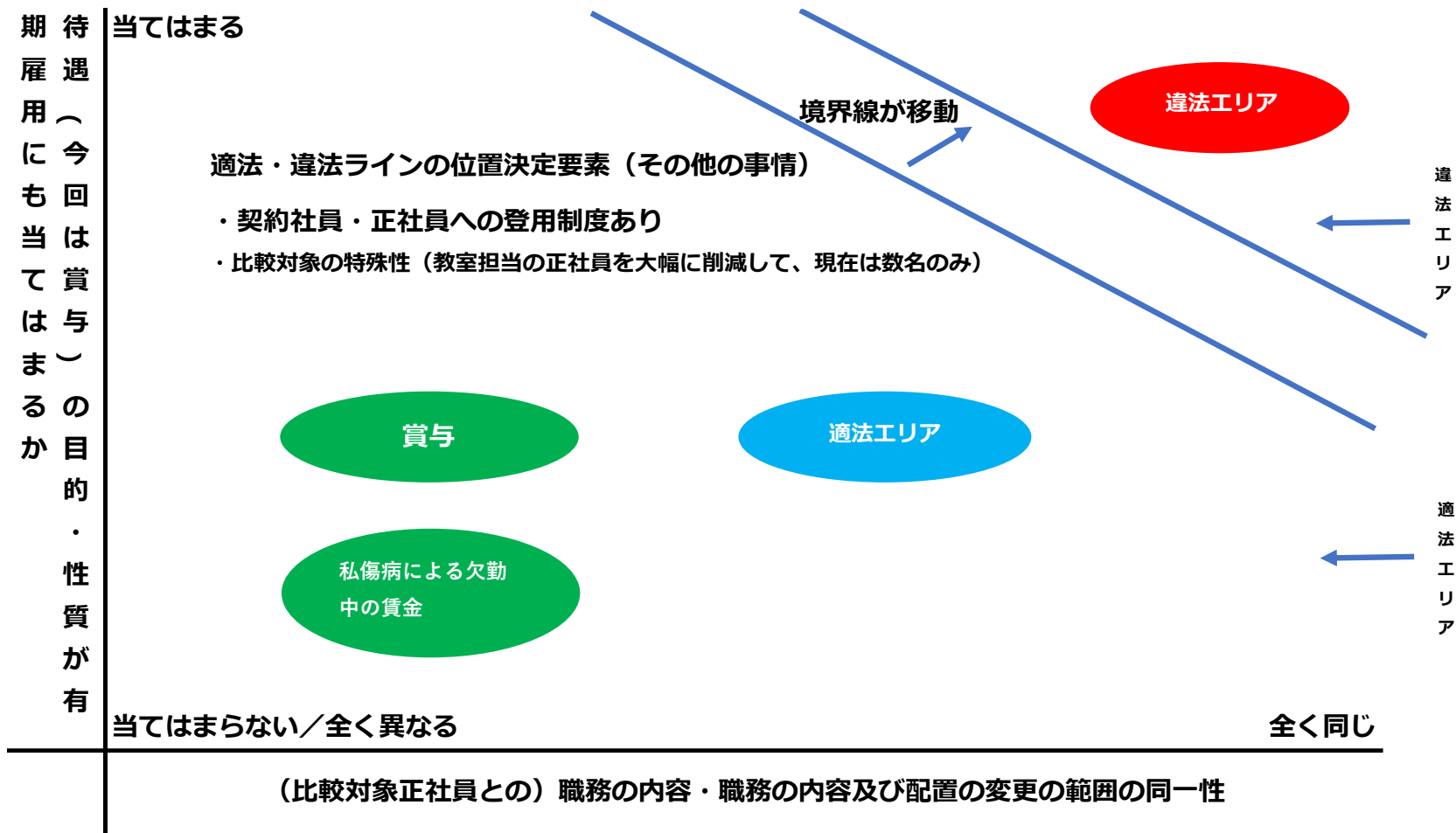
- 趣旨が判然としないまま支給されている手当は危険

(例) 作業手当(ハマキョウ)

- 特別休暇の有無及び有給・無給の違いがある場合には、その特別休暇の趣旨を踏まえて、見直すべきか否か、検討する必要あり

(特に、実態として、契約社員との契約を繰り返し更新し、長期間継続雇用している場合)

# 日本版同一労働同一賃金マトリクス



## まとめ（2020年10月に出された最高裁判例について）

---

### （1）賞与・退職金は非正規雇用には支払わなくともよいのか？

- →正社員と職務と範囲がほぼ同じで長期雇用であれば一定額を支払わないといけなくなる

### （2）正社員登用制度が最高裁判決に与えた影響

- →賞与・退職金分野では会社に有利に働いた

### （3）比較対象は従業員側が選んだ正社員のみになるのか

- →最高裁判決を読むとそう読める。

### （4）期間雇用の定年制のリスク

- →正社員と職務と範囲が相当程度重なるのであれば、賞与・退職金・各種手当を支払わないといけなくなる可能性が高くなる。



## まとめ（2020年10月に出された最高裁判例について）

---

### （5）期間雇用の更新上限について

- →有効だと思われる。賞与・退職金や一定の手当不支給が不合理とされないための対策となる。

### （6）「相応に継続雇用が見込まれる」場合とはどの程度を指すのか

- →更新上限が3～5年あり、そのように運用されていれば「相応に継続雇用が見込まれる」とはならないと思われる。

## 割増率（質問）

---

弊社は設立50年の製造業です。

誰が決めたのか分からないのですが、弊社は正社員の時間外割増率は3割5分、有期雇用やパートのは2割5分となっています。弊社の正社員とそれ以外のいわゆる非正規雇用は業務内容や責任が異なっております。割増賃金の割増率はどうしても同じ率にしないといけないのでしょうか。職務の内容等が異なれば良いのでは無いか。

## 割増率（回答）

---

- 割増率が異なるのは均衡待遇（労働契約法20条、パート有期法9条）に違反すると思われる。
- すでに職務内容や責任は時給で評価されていることが通常なので、職務内容や責任を理由に割増率が異なることを正当化できない。
- メトロコマース事件高裁判決（平成31年2月20日判決）も「時間外労働の抑制という観点から割増率に相違を設ける理由がない」「労使交渉が行われた形跡もない」として不合理な差異と判断した。
- ただし、労使交渉が行われて合意していた場合は適法になる余地はあるが、そもそも労働組合に非正規雇用が加入していることが稀なので、適法になることはないだろう。

## 休暇（質問）

---

弊社は正社員の夏と正月休みについては全て休暇扱いにしています。どうしてこのような扱いにしているかという、休日では無く休暇扱いにすることで年間の所定労働時間が長くなり割増賃金の計算などにおいて有利になるからです。

パート・期間雇用については時給で働いた時間分だけ支払っています。今回の日本版同一労働同一賃金について、福利厚生についてはパート・期間雇用についても付与しなければならないと聞きました。どう対応したらよいでしょうか。

## 休暇（回答）

---

- （よくいただく質問です）休日は契約内容により差が出て問題ないのですが、休暇は労働者の権利となり日本版同一労働同一賃金が適用されます。パート・期間雇用にも休暇をある程度与えることが必要になります。正社員と同じでは無く、**所定労働時間に応じて付与**すればよいかと思います。

## 災害補償規定（質問）

---

弊社は製造業です。いつ決めたのか分かりませんが、労災時の災害補償規定については、正社員についてのみ適用があり、非正規雇用については適用がありません。そのため、以前、有期雇用の重大災害事故があった際、親族からクレームがあり、訴訟寸前までいきました。

誰も問題意識はありませんが、私個人はこれは均衡待遇に違反するのでは無いかと思います。

弊社はどのように対応したらよいでしょうか。

## 災害補償規定（回答）

---

- いわゆる同一労働同一賃金ガイドラインにも掲載されていない問題。
- やはり、非正規雇用に一律災害補償規定を適用しないのは、**均衡待遇違反になるだろう**。同じ従業員で災害のリスクがあることは変わらないのに一切適用がないのは不合理といえるだろう。
- 補償額に制限を設けるのは一定程度は許されるのでは無いか。
- 非正規雇用が加入する労組と合意してあれば、なお良いがそのような事例は日本ではほとんどない。

## 正社員登用制度（質問）

---

弊社には正社員登用制度があります。

できればやる気がある方は正社員に登用したいと思います。

一方パート・期間雇用には退職金制度が無く、正社員には退職金制度があります。

パート・期間雇用が「子供にまだまだ手がかかる」とか「家庭の事情で正社員より短い日数、短い労働時間での勤務の方が都合が良いので、私は正社員になりたくない」として正社員登用を拒否した場合は、これを理由に（正社員には支払っているにもかかわらず）退職金不支給・賞与不支給の理由としてよいでしょうか。



## 正社員登用制度（回答）

---

- 正社員と非正規雇用の職務内容等が異なり、かつ長期雇用では無い場合は、退職金不支給も不合理とはいえないとされる場合が多いと思われる（マトリクス）。まして、正社員登用制度に応募しなかった場合は、退職金不支給は不合理とはいえないと思われる。
- 一方、正社員と非正規雇用の職務内容等が同じ、かつ長期雇用であった場合は、退職金不支給が不合理とされる可能性はある。ただ、メトロコマース事件で会社が勝訴したので、正社員登用制度に応募しなかった場合は、この場合でも退職金不支給が不合理とはならないと思われる。
- そのため、正社員登用制度を設けることが賞与・退職金の均衡待遇対策になり得る。

## 各種手当（質問）

---

- パート・期間雇用については所定労働時間に応じて各種手当の支給を正社員と比較して減額して良いでしょうか。
- パート・期間雇用については、慶弔休暇、休職についても同様に正社員に比較して所定労働時間に応じて短縮して良いでしょうか。
- パート・期間雇用については、一定の所定労働時間未満の者は手当支給の適用対象外としてよいか。

## 各種手当て（回答）

---

- いずれも可能。均衡待遇だからバランスが取れていれば良い。
- ただ、実際は手当について、このような支給方法を実施している会社は聞いたことが無い。
- 慶弔休暇や休暇（休職ではない）について正社員とパート・期間雇用で差を付けている規定は見たことがある。
- パート・期間雇用については、一定の所定労働時間未満の者は手当支給の適用対象外としてよい。現実的に週1日しか働いていない方についてまで対象とする必要は無い。どのあたりが境界線となるかは分からない。

## 休職制度（質問）

---

弊社の期間雇用社員には休職制度の適用はありません。しかし、弊社の期間雇用社員は事実上長期雇用になるケースが多く、しかもなぜか無期転換しようとしません。

現在、最近入社10年目の期間雇用が精神疾患になってしまい、契約期間満了まで後2ヶ月しかありません。正社員の休職期間は6ヶ月と決められています。本人はもう少し休みたいと言っているようです。あと2ヶ月で復職できない場合は退職扱いとしてよいのでしょうか。

## 休職制度（回答）

---

- 今後十分起きえる問題。
- 中小企業では無期転換は進んでいない。そのため、長期勤続の期間雇用がかなりの数存在している。
- 設問の事例では、契約期間満了で退職扱いをすれば違法無効となるだろう。
- そもそも無期転換権を行使することが可能で、その場合は規定にもよるが、正社員の休職制度を適用できる可能性がある。
- かりに無期転換権を行使しない場合であっても、日本郵便最高裁事件の病気休暇の判断におけるキーワード「相応に継続的な勤務が見込まれる場合」に該当するので、休職制度を設けないことが違法になり、そのため期間満了による退職も無効になるのではないかと思われる。
- このような場合は苦肉の策として休職制度代わりの期間雇用の更新をするしかないと思われる。