

# 同一労働同一賃金とは ～10月13日 最高裁判決のポイント～

---

## □法改正のポイント

### 1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- ✓ 不合理な待遇差があるかは、個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨が明確にされました。
- ✓ 短時間労働者に加えて、有期雇用労働者にも「均等待遇」の確保が義務化されました。

### 2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- ✓ 短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合には、事業主は短時間・有期雇用労働者に対して、通常の労働者との間の待遇差の内容、その理由について説明することが義務化されました。

### 3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

- ✓ 行政による事業主への助言・指導等や短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差等について紛争になっている労働者又は事業主が無料で利用できる裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定が整備されました。

### 4. パートタイム・有期雇用労働法の施行日

- ✓ 大企業：2020年4月1日
- ✓ 中小企業：2021年4月1日

出典：厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」より抜粋

## □見込まれるリスク

分野	リスク
採用	応募者からの同一賃金に関する問合せに回答できず、企業イメージが低下し、 <b>採用が不利になる。</b>
賃金	非正規社員から <b>未払い賃金を請求される</b> 可能性がある。 ※未払い賃金の時効は、段階的に2年から3年、5年と拡充する。
離職	非正規社員から説明をもとめられたときに回答できず、不信感を招き、 <b>離職率が上がる。</b>
官公庁	非正規社員の訴えによる <b>調停・あっせんで呼び出し</b> を受ける可能性がある。



**企業経営・事業継続が難しくなる！**

## □均衡・均等待遇確保の流れ

NO	手順	解説
1	対象者の確認	① 現状の雇用形態を整理する。 ② 均等待遇、均衡待遇の対象者を確認する。
2	待遇の状況を確認	雇用形態ごとに待遇の現状を整理し、待遇の違いを確認する。
3	待遇差の合理性を判断	待遇差がある場合は、非正規社員の区分ごとに待遇差が合理的か否かを判断する。
4	是正策の検討	待遇差が不合理ではないと言い難い場合は、改善に向けて是正策を検討する。
5	説明義務対応	新たな労働条件が決まったら、それを明文化し説明義務に対応する（就業規則、待遇説明書等）

2件の非正規格差訴訟をめぐる各裁判所の判断			
当事者	一審判決	二審判決	最高裁判決
大阪医科 薬科大 <b>VS</b> 元アルバイト 女性	大阪地裁 2018年1月  全て認めず	大阪高裁 2019年2月 ボーナス (正職員の6割) 病欠中賃金、休職給 (正職員の一部) 夏季休暇 <b>確定</b>	ボーナス <b>×</b> 支給 認めず 病欠中賃金、 休職給 <b>×</b> 支給 認めず
東京メトロ 子会社 メトロ コマース <b>VS</b> 元契約社員 の女性2人	東京地裁 2017年3月  早出残業 手当	東京高裁 2019年2月 退職金 (正社員の4分の1) 早出残業手当 住宅手当 <b>確定</b> 褒賞	退職金 <b>×</b> 支給 認めず

※ 2件の非正規格差訴訟をめぐる各裁判所の判断（時事通信社）