



●「同一労働同一賃金」の最高裁判決について（10月13日、15日）

注目を集めていた最高裁判決ですが、皆さまは今回の結果をどのように感じられましたでしょうか。色々な解釈がなされる中ですが、現段階で対応しなければならないことはなにか、ある程度の方向性は見えてきたのではないかと思います。

以下、私見も含めた内容になりますが今回の最高裁判決結果をまとめてみました。ご参考下さい。

最高裁での判決結果				
	職種	争点となったもの	判断	特徴とその解釈
大阪医科大	アルバイト (有期契約)	賞与 病欠中の賃金	× ×	・正社員と比べ業務内容も軽易で、勤続期間も短い特殊な事例。 ・賞与は基本給(職務給)をベースにしておき、そこから「有為人材確保論」が認められたか。
メロコマース	契約社員	退職金	×	・長期勤務が前提だったにもかかわらず、退職金の持つ複合的な性質が考慮され、上記同様「有為人材確保論」を採用か。(反対意見あり)
日本郵便	契約社員	年末年始勤務手当 年始の祝日給 扶養手当 夏期冬期休暇 病気休暇	○ ○ ○ ○ ○	・扶養手当や病気休暇(有休)は、使用者の経営判断として尊重し得るものの、継続的な勤務が見込まれるのであれば与えるべき。 ・休暇の目的が心身の回復であれば、契約社員も同様とされた。手当の支給目的が重要か。

↑ ×:「格差は不合理ではない」 ○:「格差は不合理」と認定

★ポイント★ ①あくまで“個別の事案ごと”の判断になる！（非正規に賞与や退職金を払わなくてよいわけではない）
②待遇差について、きちんとした説明ができるかどうか！（漠然とした手当や理由づけはリスクあり）

その他トピックス

●監督指導による賃金不払残業の是正結果(昨年度)、支払われた割増賃金額は「約98億円」

※H30.4-H31.3月の間に不払いだった割増賃金が支払われたものうち、支払額が1企業で合計100万円以上となった事案。

- 【是正企業数】 1,611企業(前年度比▲157企業)
- 【対象労働者数】 118,837人(同▲89,398人)
- 【支払われた割増賃金合計額】 98億4,068万円(同▲26億815万円)
- 【上記の平均額】 1企業当たり611万円、労働者1人当たり13万円

※賃金不払残業の解消のための取組事例(4つ)も紹介されている。
→ https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/chingin-c_r01_03.pdf

●70歳までの就業確保、努力義務へ(来年4月～)

あくまで努力義務規定だが、高齢者活用は今後の重要施策の1つ。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000691021.pdf> (簡易版)

●子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得(規程例公開)

R3年1月1日から、上記休暇が時間単位で取得できるようになる。規程例が公開されたので、年内の対応(規程の修正)が必要。

●障害者の法定雇用率が2.3%に引き上げ決定(R3.3.1～)

法定雇用率の引き上げ時期が「R3年3月1日～」に正式決定。対象事業主の範囲が43.5人以上に広がることになる。

●派遣労働者の同一労働同一賃金、労使協定方式の一般労働者の賃金水準が公表(令和3年度)

新型コロナの影響で発表が遅れていたが、10/21にようやく公表。

『同一労働同一賃金』診断サービスのご案内

～最高裁判決を受けて～

来年4月に向け、必ず取り組んでおかねばならないのは『待遇差についての説明ができるかどうか』の検証と、その対応です。弊社では、お客様の現状を分析し、どれくらいリスクが隠れているかを診断。その結果に基づいた対応策をアドバイスさせていただきます。

★診断だけでもご対応致します。お気軽にご連絡下さい。

今月の無料相談会

日時: 11/12(木) 13:00 - 17:00

場所: KRP4号館3階 BIZ NEXT

※ご予約不要です。お気軽にお越し下さい。(BIZ NEXT受付へ)

～発行元～

えがお
ワークラボ

一般社団法人えがお・ワークラボ

代表理事 上田 恭子

(特定社会保険労務士、組織力診断士)

<スタッフ: 特定社労士1名、社労士3名、行政書士2名、職員10名>

【本店】〒600-8815 京都市下京区中堂寺粟田町93 KRP4号館3階
TEL: (075) 352-2848 FAX: (075) 320-3689

【支店】東京オフィス、新大阪オフィス、松山オフィス

【お問合せ先】E-mail: nikoniko.12@sage.ocn.ne.jp (えがお事務局)