

## 裁判所が同一労働同一賃金の時代を先取りつつあります！

### はじめに

前回3月号では、同一労働同一賃金に向けて国や大手企業が準備を進めている内容をご紹介させていただきました。今月号でも、引き続き企業経営を圧迫する可能性が高い、同一労働同一賃金の情報をお伝えし、準備を進めていただくきっかけとなれば幸いです。

### 「いよいよ東西の裁判所が積極的に動き出しました」

#### （1）2019年2月15日大阪高裁で判決！

大阪医科大学の研究室で秘書をしていた元アルバイト職員の50代女性が、正職員と同じ業務内容なのに待遇に格差があるのは違法だとして、手当の差額分などで約1270万円の支払いを大学側に求めた事案です。

裁判長は、賞与の不支給などを違法と判断し、約110万円の支払いを命じる原告側逆転勝訴の判決を出しています。

判決理由として、大学の賞与について、業績や年齢と関係なく基本給に連動して正職員に支給されていることから「賞与の算定期間に働いたことへの対価」と判断。フルタイムで働くアルバイト職員に全く支給しないのは不合理として、有期雇用の契約職員の額を踏まえ、正職員賞与の60%を下回ると違法だとしています。

また、夏期特別有給休暇の付与をめぐっても、同休暇は「心身のリフレッシュを図る必要から付与されている」と判示し、正職員と同様の日数を与えないのは不合理と認定。

#### （2）2019年2月20日東京高裁で判決！

東京メトロの100%子会社「メトロコマース」（東京）の元契約社員ら4人が、駅構内の売店で同じ業務をしていた正社員と賃金に差があったのは不当だとして、差額や退職金支給などを求めた事案です。

裁判長は、一部手当の差額のみ認め一審東京地裁判決を変更、子会社に対し、退職金を含む計約220万円を支払うよう判決。

裁判長は判決で、企業が有期契約労働者に対する退職金制度を設けなくても、「人事施策上、一概に不合理とは言えない」とする一方で、同社の契約は原則更新され、定年も定められていたと指摘。

定年まで10年前後勤務していた2人については、「一切支給しないのは不合理」とし、正社員の4分の1に相当する額を支給するよう命じています。

このほか住宅手当や褒賞などについても支給を命じていますが、本給や賞与などの金額の格差については合理性があるとされています。

この2つはかなりインパクトのあるニュースだよね、と我々社労士業界内では一斉に情報が伝わりました。「いよいよ来たぞ」と。同一労働同一賃金への対応は大企業で2020年4月、中小企業では2021年4月からですので、まだ少し時間があるな、と思っておりましたがこれだけ判決が出てくると、理由が明確ではない差、があると思っっているパートアルバイト等や労働組合からの質問が増えることが予測されます。賃金評価制度の整備が急務になってきますので、早めに準備されることをオススメ致します。

31年4月号 発行者及びお問い合わせ先

みどり合同税理士法人

白川 哲也

電話:090-4973-1841

Mail:shirakawa@digitalbank.co.jp



MIRACREATION 株式会社  
社労士法人 MIRACREATION  
社会保険労務士 代表社員

下村 勝光

Mail:katsumitsu.shimomura@miracreation.co.jp

電話:080-3119-8442