

同一労働同一賃金とは何か④

今回は、運送会社からも多く相談を受ける賞与支給について取り上げる。同一労働同一賃金に關して最も多く受ける相談の一つが、「ボーナスを契約社員やパート従業員に支払わないといけないのか」という内容だ。

今回は、運送会社から

も多く相談を受ける賞与支給について取り上げる。

貢献に応じて払う可能性も

これは多くの中小企業で、「ボーナスは正社員のみ」という制度が当然のように考えられていたことに起因する。いわば、ボーナスは長く勤める正社員への優美（褒美）の考えが、古くから日本企業に根付いていた。契約社員やパートに支払われないのを疑うこともない時代が長く続いてきたのだ。運送・運輸業界でも、契約社員のドライパーや内勤パートにボーナスを支給しない会社は多いだろう。

ところが、この考え方が二石を投じたのが2018年12月に厚生労働省が出した同一労働同一賃金ガイドライン（指針）だった。

この点について結論を与えたのが、20年10月13日の「大阪医科薬科大学事件」最高裁判決だ。正社員とほぼ同じ業務を行う、大学のアルバイト事務職員に賞与が支給されていないことが違法だとして争われた事件だ。

この点について結論を与えたのが、20年10月13日の「大阪医科薬科大学事件」最高裁判決だ。正社員とほぼ同じ業務を行う、大学のアルバイト事務職員に賞与が支給されていないことが違法だとして争われた事件だ。

まず、会社での賞与と制度がどのようなものか、本当に「正社員の確保」につながるものになっていくか検討する必要がある。同一労働同一賃金の判断ポイントとしては、業務内容や人材配置の違いが重要になる。表が重要になる。運送会社のように、正規・非正規の従業員で作業内容や職務内容に差がないドライパー・内勤などでは判断ポイントが全く同じになりがち。賞与支給に差をつけるなら、責任や役割などの違いを考

えたいといけない。また、表③の正社員登用制度も重要だ。正社員へのルートが常に開かれていることで、パート・契約社員も努力次第で賞与がもらえる可能性があるという人事体系が見いだせる。

結局、会社が賞与の位置付けを明確にし、正社員だけのものだという理由を全ての従業員に説明できなければならぬということだ。「賞与は正社員だけの特権」という固定観念はいったん捨て、賞与制度を見つめ直すことを勧めたい。

弁護士法人戸田労務経営所長

戸田 哲 弁護士



務家も同一労働同一賃金増加する。それどころか、賞与や退職金制度の位置付け、企業内の従業員の内にも「正社員と同一の賞与」を支払うべきとの考え方が示された。つまり、多くの企業での賞与の扱いが違法となる可能性があるということだ。仮にパート・有期労働者に一律の賞与支給を行うの賃金意欲向上、「正職員」と、各企業の固定費はととしての職務を遂行し得る人材の確保やその定着

【大阪医科薬科大学事件の判断ポイント】

| | 正職員 | アルバイト職員 |
|------------------|--|--|
| ①業務内容 | 定型的で簡便な作業ではない業務が大半。中には法人全体に影響を及ぼすような重要な業務も含まれ、業務に伴う責任は大きい | 業務の内容は、定型的で簡便な作業が中心 |
| ②配置の変更(人材活用の仕組み) | 出向や配置換えなどを命じられることがある。人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていた | 原則として、業務命令によって他の部署に配置転換されることはなく、人事異動は例外的 |
| ③その他の事情—正社員登用制度 | アルバイト職員から正職員に登用されるルートとして正社員登用制度がある。毎年相当数の受験者があり、一定数が合格している | |

まず、会社での賞与と制度がどのようなものか、本当に「正社員の確保」につながるものになっていくか検討する必要がある。同一労働同一賃金の判断ポイントとしては、業務内容や人材配置の違いが重要になる。表が重要になる。運送会社のように、正規・非正規の従業員で作業内容や職務内容に差がないドライパー・内勤などでは判断ポイントが全く同じになりがち。賞与支給に差をつけるなら、責任や役割などの違いを考

えたいといけない。また、表③の正社員登用制度も重要だ。正社員へのルートが常に開かれていることで、パート・契約社員も努力次第で賞与がもらえる可能性があるという人事体系が見いだせる。

とだ・さとし=1979年生まれ。鳥取県出身。中大法卒。2009年弁護士登録。企業労務専門弁護士。全国の企業・社労士事務所の顧問。運輸・物流業界の労務・法律問題に精通し、予防法務から紛争対応まで幅広く活動。