



トップアンドコア通信

【令和2年11月30日号】

「令和3年度予算編成の基本方針」「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」が閣議決定されました。新型コロナウイルス感染症の拡大防止策はもちろん「ポストコロナに向けた経済構造の転換・好循環の実現」として、「デジタル」改革が掲げられています。より一層、行政手続きの電子化が進むと思われます。また、「成長分野への円滑な労働移動等の雇用対策パッケージ」としては、雇用調整助成金の特例措置の延長に加え、出向元・出向先事業主双方が受給できる助成制度の創設が挙げられています。大手航空会社等が業績悪化により、他業種への出向によって雇用維持を図ろうとしており、新設の助成金と合わせてさらなる人材の流動化が進むと予想されます。

■ 同一労働同一賃金に影響を与える最高裁判決

パートタイム・有期雇用労働法による「同一労働同一賃金」について、大企業ではすでに2020年4月から施行されているところ、適用を猶予されていた中小企業も2021年4月に施行となります。これに合わせてか、正社員と非正規雇用者の均等待遇に関する裁判の最高裁判決が相次いで出されました。

<賞与の相違について>

学校法人大阪医科薬科大学事件（最高裁判決：令和2年10月13日）

→アルバイト職員に賞与を支給しない相違は「不合理とはいえない」

前提：アルバイト職員と比較対象の教室事務員（正職員）の職務内容・配置の変更の範囲が、大多数の正職員と異なっていた

理由：賞与は労務の対価の後払い、一律の功労報償、将来の労働意欲の向上などの趣旨を含むものであり業務内容の難度や責任の程度の高い正職員の人材確保や定着を図る目的から支給されていた



<退職金の相違について>

メトロコマース事件（最高裁判決：令和2年10月13日）

→契約社員に退職金を支給しない相違は「不合理とはいえない」

前提：契約社員と比較対象の売店業務に従事する正社員の職務内容・配置の変更の範囲が大多数の正社員と異なっていた

理由：退職金は正社員の職務遂行能力や責任の程度を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり、正社員としての職務を遂行しうる人材の確保定着を図る目的から支給されていた



最高裁判決が出るまでのガイドライン（厚生労働省）では、賞与について「貢献に一定の相違がある場合でも、その相違に応じた賞与を支給しなければならない」と記載されていました。今回の判決により、アルバイトや契約社員への賞与が正社員よりも低いまたは不支給であったとしても、合法と判断される余地が出たこととなります。なお、合法とされるには、正社員と非正規雇用者の職務内容・配置の変更の範囲が明確に区分されていることが前提です。

■労働者に対する「待遇の説明義務」の強化（中小企業：2021年4月～）

パートタイム・有期雇用労働法による「同一労働同一賃金」については、正社員と非正規雇用者の「不合理な待遇差の禁止」だけでなく、非正規雇用者に対する「待遇の説明義務」も強化されています。事業主に説明義務が課されているのは「説明を求められたとき」だけでなく、「**雇入れ時**」も**一定の項目につき説明義務があります**（説明は口頭で可だが、説明文書の交付が望ましい）。

- ① 有期雇用労働者に対する、**雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務**を創設。＜法第14条第1項、第2項＞
- ② パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の**待遇差の内容・理由等を説明する義務**を創設。＜法第14条第2項＞
- ③ 説明を求めた労働者に対する**不利益取扱い禁止規定**を創設。＜法第14条第3項＞

【改正前→改正後】 ○：規定あり ×：規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務（雇入れ時）	○ → ○	× → ○ ①	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務（求めがあった場合）	× → ○	× → ○ ②	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○ ③	× → ○

※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

学校法人大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件に加え、令和2年10月15日には日本郵便（大阪/東京）事件の最高裁判決が出され、**正社員と非正規雇用者の職務内容・配置変更の範囲などを明確化する重要性が示された**ことにより、雇入れ時の待遇説明について確実な運用が求められます。

■障害者の法定雇用率が引き上げ（令和3年3月1日～）

障害に関係なく希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には法制雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、令和3年3月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2% ⇒	2.3%
国、地方公共団体等	2.5% ⇒	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4% ⇒	2.5%



併せて、対象となる事業主の範囲が、**従業員数43.5人以上**に広がります（従前は45.5人）

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F TEL：03-3349-8370

【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JPター名古屋 7F TEL：052-589-8753

【福岡支店】 福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビジネスセンタービル 6F TEL：092-273-0503

E-mail：contact@topandcore.or.jp http://www.topandcore.com/

