

Q 1



働き方改革における「同一労働同一賃金」とは、どのような意味ですか。また、法改正前においても、「同一労働同一賃金」について参考となる判例が出たと聞きましたが、その内容について教えてください。

A

働き方改革における「同一労働同一賃金」は、特に同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者（短時間労働者）、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものであり、この目的に沿った法改正ならびに2018年12月28日に厚生労働省より同一労働同一賃金ガイドラインの公布がなされています。

また、「同一労働同一賃金」における均衡待遇について定めた改正前労契法20条をめぐる判例として、2018年6月1日に、後述する2つの最高裁判決が出ており、改正後の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇差の不合理性の判断にあたっても、参考になると考えられています。



1 「同一労働同一賃金」の意義

「同一労働同一賃金」は、一般に、同じ労働に対して同じ賃金を支払うべきという考え方であり、EU諸国では、性別・人種など個人の意思・努力で変えられない属性等を理由とする差別的取扱いを禁止する原則として確立してきた概念です。

このように、非常に広い意味を有する「同一労働同一賃金」という言葉ですが、今回の働き方改革における「同一労働同一賃金」の改正は、特に同一企業・団体における正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者（短時間労働者）、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労