

HP ヒューマン・プライム通信

社会保険労務士法人ヒューマン・プライム
株式会社ヒューマン・プライム
東京都中央区日本橋人形町1-18-9
ATビル5F 〒103-0013
TEL.03-5695-7700 FAX.03-5623-2052
MAIL. info@humanprime.co.jp

人事や労務の相談から監査まで、企業の立場に立ってアドバイスをする独立系人事・労務コンサルティング会社

会社独自に支給される出産手当金は同一労働同一賃金に違反する？

令和2年3月23日付
労働新聞に掲載された
同一労働同一賃金に関する
判例記事をご紹介します。



同法人(神奈川県横浜
市)は障害福祉サービ
スの経営のほか、横浜
市から「横浜東部就
労支援センター」の
運営を受託している。
原告の労働者は平成
25年5月に年度末を
期限とする有期労働
契約を締結し、その
後1年ごとの契約を
5回更新した。社会
福祉士の資格を
持ち、同支援セン
ターで定がなく、
産前6週・産
業の期間と「
産後8週
の間に協会けんぽ
から法定の出産
手当金(賃金の3
分の2相当額)
が支払われてい
る。労働者は27
年6月に第一子
を出産し、産前
8週から産後8
週の間は協会けん
ぽから法定の出
産手当金(賃金
の3分の2相当
額)が支払われて
いた。産前6週
・産後8週の間
は協会けんぽか
ら法定の出産手
当金(賃金の3
分の2相当額)が
支払われていた。
産前6週・産後
8週の間は協会
けんぽから法定
の出産手当金(賃
金の3分の2相
当額)が支払わ
れていた。産前
6週・産後8週
の間は協会けん
ぽから法定の出
産手当金(賃金
の3分の2相当
額)が支払われて
いた。産前6週
・産後8週の間
は協会けんぽか
ら法定の出産手
当金(賃金の3
分の2相当額)が
支払われていた。
産前6週・産後
8週の間は協会
けんぽから法定
の出産手当金(賃
金の3分の2相
当額)が支払わ
れていた。

労契法20条へ判決 出産手当に不合理性なし

横浜地裁

社会福祉法人青い鳥の非正規職員が、正規職員との間に会社独自の出産手当金の有無などの差があるのは同一労働同一賃金を定めた労働契約法に違反すると訴えた裁判で、横浜地方裁判所(新谷晋司裁判長)は請求を全面的に棄却した。同法人は正規職員が産前産後休業を取得した際、出産手当金として通常の賃金を支給していた。非正規には手当がなかったが、同地裁は手当の目的は将来的に経営にかかわる人材の離職防止にあると指摘。違法との判断は手当の全面廃止につながりかねず、むしろ格差是正のための施策を後退させるとして、不合理性を認めなかった。

違法判断で処遇後退の恐れ

の有無が労働契約法第20条(期間の定めがあること)による不合理な労働条件の禁止に違反するとして裁判を提起した。同地裁は正規と有期の間には、業務内容とその変更の範囲に違いがあるとした。同法人の正規職員には8段階のグレード制があり、グレード6以上は管理職になるほか、就業場所・業務内容の変更があった。有期は事業場閉鎖以外で配転の予定がなく、グレード制の適用と管理職登用も予定されていない。そのうえで、手当の目的は法人の運営面で中核になる可能性のある職員の離職防止にあると指摘。不合理性は認められず、実際の差も均衡を欠くことまではいえないと判断した。「全職員に対し適用しない限り違法とすることは、無期を含めた全職員に対しこれらの制度を提供しないとの選択を強いることになりかねず、かえって格差是正のための施策を後退させる事態が生じる」として、労働者の請求を全面的に棄却している。

正社員と有期社員の待遇の差についての要約

- **正社員に対し**、産前産後休業の期間を産前8週・産後8週として、その間は**通常の賃金を出産手当金として**支給していた。
- **有期社員に対して**の規定はなく、**会社からは支給せず**に、産前6週・産後8週の間は協会けんぽから法定の出産手当金(賃金の3分の2相当額)が支払われていた。(産前8週から2週間は年次有給休暇か無給)

横浜地裁の待遇の差について判決の要約

以下の理由で不合理な労働条件の差とはいえない。

- ➔ **正社員と有期社員には、業務内容とその変更範囲に違いがあり、正社員は管理職登用や配転の予定がある。その上で出産手当金の目的は、将来中核になる可能性のある社員の離職防止である。**

今回の判決では、法定を上回る待遇格差について、正社員と有期社員で格差を設けることが同一労働同一賃金に必ずしも違反するとは言えないという内容となっております。今回の記事では出産手当金が将来の経営に関わる人材の離職防止が目的であるため、待遇格差の不合理性は認められませんでした。

大企業で「パートタイム・有期雇用労働法」が令和2年4月1日より施行され、中小企業においては令和3年4月1日より施行が始まります。**正社員と非正規社員間の不合理な待遇差や差別的取り扱いを禁止する**という趣旨の法律です。支給されている各手当についてその意義を検証し、正社員と有期社員の待遇差について、合理性をぜひご確認頂ければと思います。



ご不明な点がございましたら、ヒューマン・プライムまでお問い合わせください。TEL.03-5695-7700