

弁護士法人山下江法律事務所主催 企業法務セミナー(第31回)

中小企業経営者・人事担当者, 社労士のみなさま必見

重要最高裁判決から考える 「同一労働・同一賃金」への対応



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

副代表・弁護士 田 中 伸
(広島弁護士会所属)

【自己紹介】



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office 弁護士法人/広島弁護士会所属

副代表・弁護士 田 中 伸
(広島弁護士会所属)

1973年(昭和48年)10月

広島県三原市生まれ

1998年(平成10年)4月～

司法研修所入所(2年間)

2000年(平成12年)4月

広島弁護士会に登録

山下江法律事務所入所

2008年度(平成20年度)

広島弁護士会・広島地区会幹事長

2011年度(平成23年度)

広島弁護士会・副会長

【目次】

第1 同一労働・同一賃金について

第2 重要最高裁判決の分析①

H30.6.1判決

（ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件）

第3 重要最高裁判決の分析②

R2.10.13判決

（大阪医科薬科大学事件・外ロコマース事件）

第4 重要最高裁判決の分析③

R2.10.15判決（日本郵便事件）

第5 今後の実務対応

第1 同一労働・同一賃金について

1 同一労働・同一賃金とは？

同一の労働に従事している労働者には、同一の賃金を支給するという考え方

同一企業・団体における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの(厚労省HPより)

⇒ 同一労働・同一待遇

⇒ 教育訓練, 福利厚生, 安全衛生, 人事上の措置(解雇・配転・懲戒処分)等も含まれる。

第1 同一労働・同一賃金について

2 短時間・有期雇用労働法

(施行日:大企業はR2.4.1~, 中小企業はR3.4.1~)

(不合理な待遇の禁止)

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第9条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者(第11条第1項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。)であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの(次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。)については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

第1 同一労働・同一賃金について

3 同一労働・同一賃金に関する最高裁判決の判断枠組み

(1) 賃金や各種手当・待遇の趣旨・目的
何のために、何に対して支給するか。

(2) その趣旨・目的のほか、職務内容(業務内容・責任の程度)、職務内容・配置の変更範囲の相違などを踏まえて、正規・非正規社員の前提条件が

⇒ 同じ場合 **均等**待遇(差別的取扱いの禁止)

⇒ 違う場合 **均衡**待遇(不合理な待遇差の禁止)

第2 重要最高裁判決の分析①

1 ハマキョウレックス事件

原告 現役世代の有期雇用労働者
(トラック運転手)

2 長澤運輸事件

原告 正社員を定年退職後、再雇用された有期雇用労働者(定年退職時に退職金を受給)
(嘱託乗務員)

※ H30法改正前の労働契約法20条が適用された事件であり、同条に基づいて判断されている。

第2 重要最高裁判決の分析①

3 最高裁判決の比較・分析(判決分析①参照)

(1) 事案の概要

(2) 労働契約法20条違反の効果

① 同条に違反する労働条件は無効か

⇒ **無効**(同条の強行法規性)

② 労働条件が無期契約労働者と同一になるか

⇒ **ならない**(契約補充効×)

⇒ × 正社員と同一の地位にあることの確認

× 労働契約に基づく差額賃金請求

○ **不法行為に基づく損害賠償請求**

第2 重要最高裁判決の分析①

3 最高裁判決の比較・分析(判決分析①参照)

(3) 労働契約法20条の判断枠組み

① 同条の「期間の定めがあることにより」とは

⇒ 労働条件の相違が期間の有無に関連して生じたものをいう(※因果関係を緩やかに認める趣旨)

② 労働条件の相違の不合理性についての主張・立証責任

⇒ 評価根拠事実: 同条違反を主張する側
評価障害事実: 同条違反を争う側

第2 重要最高裁判決の分析①

3 最高裁判決の比較・分析(判決分析①参照)

(3) 労働契約法20条の判断枠組み

③ 不合理性の判断に当たり考慮される事情

⇒ 職務内容, 職務内容・配置の変更範囲やこれに関連する事情に**限定されない**

⇒ **定年退職後の再雇用者であることは, 同条の「その他の事情」として考慮されうる**

④ 労働条件の相違の不合理性の判断方法

⇒ 賃金項目の趣旨を**個別に考慮**

第2 重要最高裁判決の分析①

3 最高裁判決の比較・分析(判決分析①参照)

(4) 各種手当等の不合理性の判断における考慮要素

- ① 職務内容(業務内容及び責任の程度)
- ② 職務内容・配置の変更範囲
- ③ その他の事情

第3 重要最高裁判決の分析②

1 大阪医科薬科大学事件

原告 教室事務員であるアルバイト職員

賞与, 私傷病による欠勤中の賃金の支給が争点

2 メトロコマース事件

原告 売店販売業務に従事する契約社員ら

退職金の支給が争点

※ H30法改正前の労働契約法20条が適用された事件であり, 同条に基づいて判断されている。

第3 重要最高裁判決の分析②

3 最高裁判決の比較・分析(判決分析②参照)

(1) 事案の概要

(2) 労働契約法20条の判断枠組み

⇒ 賞与・退職金についても、他の労働条件の相違と同様に、その性質・目的を踏まえて、同条所定の諸事情を考慮することにより、労働条件の相違が不合理と評価できるかを検討すべき

(3) 各種手当等の不合理性の判断における考慮要素(第2・3(4)①～③(11頁)参照)

第4 重要最高裁判決の分析③

1 日本郵便事件①～③

原告 郵便外務事務・郵便内務事務に従事していた時給制・月給制契約社員

各種手当の支給, 休暇の付与が争点

※ H30法改正前の労働契約法20条が適用された事件であり, 同条に基づいて判断されている。

2 最高裁判決の比較・分析(判決分析③参照)

(1) 事案の概要

(2) 各種手当・休暇の不合理性の判断における考慮要素(第2・3(4)①～③(11頁)参照)

第5 今後の実務対応

1 職務関連手当及び福利厚生

(職務関連手当の具体例)

特殊作業手当, 皆勤手当, 時間外労働手当,
深夜・休日労働手当の割増率, 通勤・出張手当,
食事手当, 単身赴任手当など

- ⇒ 担当業務や就労場所・状況等に基づいて支給・付与される趣旨のもので, 職務内容, 職務内容・配置の変更の範囲により相違を設ける合理性が乏しい。
- ⇒ 原則として, 均等待遇を行う必要がある。

第5 今後の実務対応

2 生活関連手当(住宅手当・家族(扶養)手当)

支給の趣旨・目的を踏まえて判断

- ⇒ 生活費補助の趣旨が強い場合は、非正規社員への不支給は、不合理と判断される可能性が高い。
- ⇒ 正社員については転居を伴う異動が想定されているとか、正社員の長期・継続的な雇用確保といった目的が主であれば、非正規社員への不支給は、不合理ではないと判断される可能性あり。

第5 今後の実務対応

3 賞与・退職金

(1) 正社員人材確保論

大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件においては、下記①～③を前提として採用

- ① 職能給と人事異動により、正社員を高度人材として育成する制度が採られている。
- ② 職能給を基礎として、複合的な趣旨をもつ賞与・退職金が算定されている。
- ③ 正社員登用制度が設けられている。

⇒ 支給の趣旨が複合的であり、制度設計上、使用者の裁量を尊重する余地が大きい。

第5 今後の実務対応

3 賞与・退職金

(2) 不合理性の判断における考慮要素

職務内容, 職務内容・配置の変更範囲に加え, その他の事情として, 賞与・退職金の性質, 支給の目的(正社員人材確保論(第5・3(1)①～③))等を総合的に考慮して判断

- ⇒ 各種手当と異なり, **使用者の主観的な目的が重視**される傾向にある。
- ⇒ **賞与・退職金の算定基礎となる賃金の趣旨・性質**(職能給か職務給か)のほか, **正社員登用制度の有無**がポイント。

第5 今後の実務対応

4 正社員長期雇用確保のための待遇

日本郵便(東京・大阪)事件では、「病気休暇」及び「扶養手当」については、「相応に継続的な勤務」が見込まれる非正規社員(下記①・②参照)にも、その趣旨が妥当すると判断した。

① 契約期間6か月または1年で、更新あり

② 実際にも、更新を繰り返して勤務する者が存在

⇒ 上記①・②は、**ごくありふれた条件**であり、**どの会社でも満たす**可能性が高い？

⇔ 上記事件の原告：**10年以上継続勤務**
大阪医科薬科大学事件の原告：**実働2年余り**

第5 今後の実務対応

5 定年退職後の再雇用者について

労働条件の相違の不合理性を判断するに当たり、
考慮要素となりうる。

⇒ 退職金の受給，年金・公的給付の受給など

※ 賃金格差が大きい場合や，労使交渉がなされていない場合は，不合理と判断される余地あり

⇒ 職務内容等に相違がない場合は，定年退職前の7～8割程度，相違がある場合でも5～6割程度の賃金を確保するのが無難

第5 今後の実務対応

6 実務上の留意点

(1) 正規・非正規社員の就業規則・賃金規程

⇒ 別々に定める必要がある。

(2) 賃金・待遇の趣旨・目的や支給実態のチェック

⇒ 職務関連手当等(第5・1)

⇒ 生活関連手当(第5・2)

⇒ 賞与・退職金(第5・3)

⇒ 正社員長期雇用確保のための待遇(第5・4)

※ 賃金・待遇の名称が同じでも、同じ判断になる
とは限らないので、留意すべき。

第5 今後の実務対応

6 実務上の留意点

(3) 賃金・待遇の相違の理由の確認

⇒ 相違が不合理でなければ、**従業員向け説明書**を作成

※ 短時間・有期雇用労働法14条2項の**説明義務**を果たさないときは、**不合理性の判断に影響を与える**と考えられるので、留意すべき。

(事業主が講ずる措置の内容等の説明)

第14条

2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

第5 今後の実務対応

6 実務上の留意点

(3) 賃金・待遇の相違の理由の確認

⇒ 相違が不合理であれば、**見直し**を検討

※ 労働組合や従業員代表の意見を聴くなどして、**労使で確認・見直し**を進めるべき

※ (参考資料)(厚生労働省HP)

① パートタイム・有期雇用契約法対応のための
取組手順書

② 短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者
に対する不合理な待遇の禁止等に関する指
針

ご静聴, ありがとうございました。

【次回(第32回)の企業法務セミナー】

2021年7月8日(木) 午後6時30分～(予定)

**テーマ:「令和2年6月1日に義務化あるいは強化された
パワハラ・セクハラへの企業の具体的対策について」**

講師: 弁護士 伊藤敦史