

同一労働・同一賃金に関する重要最高裁判例を踏まえた企業へのアドバイス

(代表弁護士 小野直樹)



2020年10月13日、10月15日、人事分野で注目の最高裁判決が3件出ました。13日は、大阪医科大（大阪医科大学）事件最高裁判決、メトロコマーズ事件最高裁判決の2件です。15日は、日本郵政事件最高裁判決です。

昨今話題になっている同一労働同一賃金を主たる争点として長きにわたって争われてきた事件です。

同一労働同一賃金に関する判決は、最高裁として初となる、2018年6月に2件（ハマキョウレックス、長澤運輸最高裁）が出ておりました。

今回は、新たに、特に「賞与」、「退職金」、「扶養手当や夏期冬期休暇」などについての判断が示されました。

■大阪医科薬科大学事件（大学事務職員）

大学の事務職員（フルタイム有期）が、賞与、業務外の疾病（「私傷病」）による欠勤中の賃金等に相違があったことは労働契約法20条に違反するものであったとして、被告に対し、不法行為に基づき相違に係る賃金に相当する額等の損害賠償を求めた事案です。

（概要）

被告：学校法人 原告：アルバイト職員（当初2か月、その後1年。適応障害の診断の後、約3年で退職）

職員：約2600名。事務系職員は、正社員（無期月給制200名）、嘱託（有期月給制10名）、契約社員（有期月給制40名）、アルバイト（有期時給制150名）で構成

正社員：あらゆる業務。異動の対象 アルバイト：更新上限5年。定型・簡便作業中心。原則異動なし

ここ数年、教室への正社員配置を減らす方策をとっていた。アルバイトから契約社員、正社員への登用制度あり。

賞与：正社員100%、契約社員80%

	制度の差異の概要		大阪地裁 H30.1.24	大阪高裁 H31.2.15	最高裁
	正社員	アルバイト			
基本給	初任給 約19万円/月	フル稼働 約15万円/月	○	○	—
賞与	基本給の 4.6か月分/年	なし	○	60%未満では不合理	○
年末年始・創立記念日休暇等	月給制のため有給	時給制のため無給	○	○	—
私傷病欠勤中の賃金等払い、休職制度	6か月の有給 欠勤や休職給の制度	なし	○	3か月分の有給がなければ不合理	○
夏期特別有給休暇	5日	なし	○	不合理	—
附属病院での医療費補助	あり	なし	○	労働条件ではなく恩恵	—

Q1 今回の最高裁の判断はどのようなものだったのでしょうか。

A1 今回の最高裁の判断のポイントは以下のとおりです。

ア 賞与（最高裁の説示）

「労働契約法20条は、有期労働契約を締結した労働者と無期労働契約を締結した労働者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期労働契約を締結した労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁止したもの。両者の間の労働条件の相違が賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。もっとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における賞与の性質やこれを支給することとされた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、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべき。

本件賞与は、支給実績に照らすと、算定期間の労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨。その目的は、正社員としての職務を遂行しうる人材の確保。

比較対象とした教室勤務の正社員とは「職務の内容」には一定の相違。配転の可能性も。正社員は4名だが、人員配置等に起因する事情も。正社員登用制度もある。

第1審被告の正職員に対する賞与の性質やこれを支給する目的を踏まえて、教室事務員である正職員とアルバイト職員の職務の内容等を考慮すれば、正職員に対する賞与の支給額がおおむね通年で基本給の4.6か月分であり、そこに労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれることや、正職員に準ずるものとされる契約職員に対して正職員の約80%に相当する賞与が支給されていたこと、アルバイト職員である第1審原告に対する年間の支給額が平成25年4月に新規採用された正職員の基本給及び賞与の合計額と比較して55%程度の水準にとどまることをしんしゃくしても、教室事務員である正職員と第1審原告との間に賞与に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。」

イ 私傷病欠勤・休職制度

「長期雇用が期待される正社員の生活保障と雇用の維持確保が目的」

「賞与と同様の理由で、不合理性は否定」

同一労働・同一賃金に関する重要最高裁判例を踏まえた企業へのアドバイス

(代表弁護士 小野直樹)



■メトロコマース事件（地下鉄駅売店の販売員）

期間1年未満の有期契約を10年前後続け、更新上限の65歳に達して定年退職した地下鉄駅の販売店の販売員の事案です。
(概要)

被告：東京メトロの子会社

原告：期間1年未満の有期契約を10年前後続け、更新上限の65歳に達して定年退職

- ・正社員、契約社員 A、契約社員 B の雇用区分で構成。それぞれ異なる就業規則
- ・正社員：配置転換、関連会社への出向あり。資格手当、年2回の賞与（2 か月＋ 1 7 万）。代行業務、統括、指導、トラブル対応、エリアマネージャー業務もある。
- ・契約社員 A：1 年未満のフルタイム有期。契約社員 B のキャリアアップの形態の位置づけ。年 2 回の賞与（合計 5 9 万円）あり。制度改正により退職金制度もあり。
- ・契約社員 B：1 年以内のフルタイム有期。一時的、補完的業務。時給制。賞与は年 2 回（合計 2 4 万円）
- ・契約社員 B から契約社員 A、A から正社員への登用制度あり。受験者 1 3 4 名中合格者 2 8 名。
- ・原告は、比較対象者として、売店勤務の正社員との対比を主張した。

	制度の差異の概要		東京地裁 H29.3.23	東京高裁 H31.2.20	最高裁
	正社員	契約社員 B			
①基本給	月給制	時給制、正職員の72～75%	○	○	—
資格手当	あり	なし	○	○	—
住宅手当	5,900円 9,400円/月	なし	○	不合理	—
賞与	本給×2 +17万6000円 ×2回/年	24万円/年	○	○	—
褒賞	勤続年数に応じ 3 万、5 万円	なし	○	不合理	—
退職金	あり	なし	○	1/4未満では不合理	○
早出残業手当の割増率	所定外労働 2 時間まで 2 7 % 増 2 時間超で 3 5 % 増	1日8時間を超えると 25%増	不合理	不合理	—

Q 1 今回の最高裁の判断はどのようなものだったのでしょうか。

A 1 今回の最高裁の判断のポイントは以下のとおりです。

両者の間の労働条件の相違が退職金の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。もっとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における退職金の性質やこれを支給することとされた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、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべき。

正社員は、配置転換等もある。基礎となる本給は年齢による部分と職務遂行能力による部分からなっている。支給要件や支給内容等に照らせば、正社員としての職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価のお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格。人材確保や人材定着などの目的で支給。

契約社員 B と正社員とは、業務の内容や配置変更の範囲に一定の相違。

正社員登用制度を設け、実際に登用していた。

そうすると「第 1 審被告の正社員に対する退職金が有する複合的な性質やこれを支給する目的を踏まえて、売店業務に従事する正社員と契約社員 B の職務の内容等を考慮すれば、契約社員 B の有期労働契約が原則として更新するものとされ、定年が 6 5 歳と定められるなど、必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず、第 1 審原告らがいずれも 1 0 年前後の勤続期間を有していることをしんしゃくしても、両者の間に退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。

News Letter vol. 9

企業における人事労務の最前線

2020.12

同一労働・同一賃金に関する重要最高裁判例を踏まえた企業へのアドバイス

(代表弁護士 小野直樹)



■日本郵便（東京、大阪、佐賀）事件（郵便物集配等職員）

時給制契約社員として湯便物の集配等に従事していた原告が、無期契約社員との手当等の差異を不合理として、東京、大阪、佐賀の各地方で救済を求めた事案です。

（概要）
時給制契約社員は、郵便局で一般的業務に従事。契約期間 6 か月。
期間雇用職員と正社員とは、適用される就業規則が異なる。時給制契約社員は特定の業務にのみ従事し、昇任や昇給配転等の人事異動は予定されていない。正社員登用制度あり。
正社員：幅広い業務に従事。転居を伴う配転も予定。

	東京29.9.14	大阪30.2.21	佐賀29.6.30	東京30.12.13	大阪31.1.24	福岡32.5.24	最高裁
基本賃金	—	—	○			○	—
住居手当	不合理	不合理	—	不合理	不合理	—	—
扶養手当	—	不合理	—	—	○	—	不合理
年末年始勤務調整	不合理	不合理	—	不合理	5年超不合理	—	不合理
年始祝日給	○	○	○	○		○	不合理
夏期冬期有給休暇	不合理	—	○	不合理		不合理	損害認定
病気休暇（有給）	不合理	—	—	不合理		—	不合理
夏期年末手当	○	○	○	○	○	○	—
外務業務手当	○	○	○	○	○	○	—
郵便外務業務精通手当	○	○	○	○	○	○	—
郵便内務・外務精通手当	○	○	—	○	○	—	—
早出出勤等手当	○	○	○	○	○	○	—
夜間特別勤務手当	○	—	—	○	—	—	—
通勤手当	—	—	○	—	—	○	—

Q 1 今回の最高裁の判断はどのようなものだったのでしょうか。

A 1 今回の最高裁の判断のポイントは以下のとおりです。

（東京事件関係）

- ①年末年始勤務手当
・ 1 2 月 2 9 日～1 月 3 日までの期間の勤務に正社員のように定額支給（1 日 4 0 0 0 円）は、職務の相違があっても、時給制契約社員に支給されないのは不合理
- ②病気休暇
・ 正社員であれば私傷病欠勤で 9 0 日間の有給休暇が認められている一方、時給制契約社員の場合は、1 0 日間の無給休暇は、不合理（大阪高裁は「5 年を超える部分」としていた）
- ③夏期冬期休暇
夏期冬期休暇（正社員に各 3 日を有給休暇）、不合理。かつ損害認定（原審は、原告がこれを取得し、賃金が支給されたであろうことの証明がないとしたが、最高裁では、不法行為による損害を肯定）

（大阪事件関係）

- ①年末年始勤務手当：差異は不合理
- ②年始祝日給：差異は不合理
- ③扶養手当「扶養手当は、継続的な雇用を確保を目的として、その経営判断は尊重されるが、そうであれば、反復更新され、相応に継続的勤務が見込まれる契約社員に支給しないのは不合理

（佐賀事件関係）

- 夏期冬期休暇：差異は不合理

同一労働・同一賃金に関する重要最高裁判例を踏まえた企業へのアドバイス

(代表弁護士 小野直樹)



■ 弁護士の所感

(1) 手当・支給項目ごとの判断について

今回、日本版同一労働同一賃金について、追加で3つの最高裁が出されたことの意味は大きいです。内容としては、結論として、「労務対象給付（賞与、退職金）」と「それ以外」に分類しますと、前者は不合理性は否定、後者はほぼ不合理が認定されたという整理になります。もちろん、最高裁も、個々の事案を前提に判断したにとどまりますので、過剰な一般化は、ミスリードとなりかねず、注意を要しますが、実際、手当として職務との関係が乏しいものは、実質的に「生活保障目的」と認定され、容易に不合理認定がされる傾向は明らかになりつつあるといえます。

(2) 「長期雇用」のワードの反証

日本郵政事件では、「扶養手当」について、「長期雇用の期待される人材確保」と認定しています。その上で、「そうであるなら、相応に継続雇用が期待される場合（相応に継続雇用が継続される有期雇用社員）には（扶養手当が）付与されるべき」、としました。ここから見て取れる教訓は、「長期雇用→有期雇用の場合は支給に差があってもよい」というロジックが盤石でないことです。要は、有期雇用といっても、実態として、「相応に継続雇用」といった場合には、「長期雇用」に近づきうる、ということですので、今後、手当の支給の設計や見直しにおいて、特に注意を要すると思います。

(3) 住宅手当の結論差異

2018年のハマキョウレックス最高裁では、住宅手当は不合理とはされませんでした。今回、日本郵便では不合理認定が維持されました。その差異のポイントとして重要な要素は、「転勤実態」がどの程度であったか、という点であったように読めます。今後、「住宅手当」を維持し、その目的を「転勤」に求める場合、その実態を踏まえる必要があります。支給名目と実態とをあらためて整理し、整合させる必要があります。

■ 今回の3つの最高裁の意義

(1) 深堀と輪郭

2018年のハマキョウ・長澤運輸最高裁事件以降、下級審の判断は混沌としていたといえます。今回、2018年のハマキョウ・長澤運輸最高裁事件では、「運送業のドライバー」という点で、業種・職種が限定されていましたが、今回の最高裁では、広い業種・職種（運送業のドライバーでない）、かつ、広い項目（賞与・退職金・諸手当）にまで判断を示されたといえます。これにより、判断例がより深堀され、輪郭がより鮮明になったといえます。その意味は、不合理とされるかどうかの予測可能性が高まる半面、不合理な実態がある場合は、それが鮮明になる側面もあります。

(2) 結論のバランス

今回や、退職金、賞与については、不合理認定はされませんでした。仮に、退職金が不合理認定されたとすれば、メトロコマース高裁判決（4分の1の支給がない場合は不合理と述べていたの）これに従うなら「退職金の4分の1相当の請求」が乱立する懸念が一部で示されていました。かつ、賞与についても、大阪医科薬科高裁の判断に従うなら60%請求が乱立した懸念も一部で示されていました。これらを認めた場合の影響の大きさは計り知れませんが、最高裁としては、こういった点も考慮して、細かな諸手当や有給休暇で不支給の不合理性を認め、バランスを取った感も否めません。

(3) ガイドライン等との関係

日本版同一労働同一賃金のガイドラインとの関係では、明示がなかった事項（退職金、家族手当等）も判断がされたといえ、いわば、「公的見解・情報」は拡張されたといえ、実務上は今回の最高裁を踏まえた検討を行う必要は必須です。翻りますと、ガイドラインでは、表記は、「・・・ならない」と表記され、あたかも義務であったり、即違法、のようにも思わせる表現ではありましたが、ただし、そもそも「ガイドライン」は、あくまで行政庁の「ガイド」（「望ましい」というレベルの面も否めません）ですので、法令や最高裁とは位置づけの異なるものであることは論を待ちません。「ガイドライン」を踏まえる必要はもちろんありますが、決してこれだけがルールではないこと、法令や最高裁ではないこと、も改めて認識しつつ、各社の実態に合った検討・実務対応をすべきといえるかと思います。

いかがでしたでしょうか。

今後、企業としては、正社員と有期労働契約社員との間で労働条件に差がある場合、その相違が合理的であることを立証する必要があります。そのためには、今一度、会社の各種規程や人事制度を確認し、労働条件の差を説明できているか、相違の程度が大きすぎないかなどを点検していく必要があるでしょう。

今後、改正法も踏まえどのように実務対応していくべきか等については、当事務所でも個別にご相談をお受けしておりますので、お気軽にご相談くださいませ。