

## 旧労働契約法第 20 条に関する 5 つの最高裁判決

旧労働契約法第 20 条違反を理由に、有期雇用の非正規社員と正社員の待遇格差が不合理かについて争われた 5 件の訴訟で、最高裁は、10 月 13 日と同月 15 日に判決を言い渡しました。13 日には、退職金や賞与が支給されないのは違法だとして是正を求めた 2 件の訴訟（大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件）、15 日には、計 5 種類の手当・休暇制度について、正社員と契約社員の待遇格差の是非が問われた訴訟（日本郵便事件（東京、大阪、佐賀））の判決が言い渡されました。今回の訴訟では、15 日の最高裁判決では「手当の不支給は不合理」とされましたが、「退職金や賞与の不支給は不合理でない」とされました。

また、28 日には、定年後再雇用者の基本給減額の是非が争われた訴訟の判決で、名古屋地裁が、同じ仕事なのに基本給が 6 割を下回るのは不合理な待遇格差に当たるとする判決を言い渡しました。

企業はこれらの判決をどう読み、判断していけばよいのでしょうか。

### 【旧労働契約法第 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）

第 20 条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

#### 1. 日本郵便 3 事件について（10 月 15 日判決）

日本郵便 3 事件では、日本郵便の契約社員が、正社員と同じ仕事なのに扶養手当や特別休暇がないのは不合理だと訴えた 3 件の待遇格差訴訟で、最高裁第一小法廷は、扶養手当、年末年始勤務手当、有給の病気休暇制度、夏期冬期及び祝日給手当について、各手当等の趣旨が原告ら契約社員にも当てはまるものとして、格差は不合理であり違法とする原告勝訴の判決を言い渡しました。最高裁判決の要旨は以下のとおりです。

##### 【扶養手当】

郵便業務を担当する正社員への扶養手当は、生活保障や福利厚生を図り、扶養親族がいる者の生活設計を容易にすることを通じ、継続的雇用を確保することを目的に支給されている。この目的に照らせば、契約社員にも扶養親族がいて、継続的勤務が見込まれるのであれば、支給するのが妥当である。契約社員は原告のように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者もあり、継続的勤務が見込まれているといえる。

##### 【年末年始勤務手当】

正社員が 12 月 29 日から翌年 1 月 3 日に勤務した時に支給され、最繁忙期で、多くの労働者が休日として過ごす期間に業務に従事したことへの対価という性質がある。業務内容や難易度にかかわらず、その期間に勤務したことが支給要件で、金額も勤務した時期と時間に応じて一律である。こうした手当の性質や支給要件、金額に照らせば、正社員に支給する一方で契約社員に支給しないのは不合理といえる。

##### 【夏期・冬期休暇】

正社員に夏期・冬期休暇が与えられているのは、労働から離れる機会を与えることで心身の回復を図るのが目的で、取得の可否や日数は勤務期間の長さに応じて定まるものとはされていない。契約社員も繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、繁忙に関わらない勤務が見込まれているため、夏期・冬期休暇を与えるのが妥当。

### 【有給の病気休暇】

私傷病によって勤務できなくなった正社員には、生活保障を図り、療養に専念させることを通じて継続的な雇用を確保する目的で、有給の病気休暇が与えられている。契約社員の中には有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者もあり、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。正社員との間で、病気休暇が有給か無給かの違いがあるのは不合理。

### 【祝日休】

正社員の祝日のほか、年始期間の勤務に祝日給が支給される。年始期間の祝日給は、慣行に沿って特別休暇が与えられるとされる時期に最繁忙期のため勤務したことへの代償と解される。最繁忙期に労働力を確保委する観点から、契約社員に特別休暇がないことには理由があるとしても、年始期間の勤務の代償として祝日給に対応する祝日割増賃金を支給しないのは不合理である。

## 2. 大阪医科薬科大学、メトロコマース事件について（10月13日判決）

2020年4月1日に施行されている同一労働同一賃金とは、正社員・非正社員（契約社員・アルバイト・派遣）の待遇差を是正しようとするものですが、「同じ仕事をしていれば同じ賃金」というわけではなく、**原則として①業務内容、②責任の程度、③配置の変更の範囲、④その他の事情という4つの要素を考慮して「不合理」か否かで判断されるという制度**になっています（パートタイム・有期雇用労働法第8条）。

大阪医科薬科大学事件については、アルバイトの大学教室事務職員に対して正社員と同様に賞与が支給されるか、メトロコマース事件については、駅売店販売員の契約社員について、正社員と同様に退職金が支給されるかが問題となっていました。判決のポイントは、以下の通りです。

### （1）大阪医科薬科大学事件（賞与について）

本件賞与の趣旨については「正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る目的から、正職員に対して賞与を支給することとした」と認定している。

その上で、上記4要素に従い、

- ・職務についてアルバイトは「相当に輕易」である一方、正社員は英文学術誌の編集や病理解剖遺族対応、劇物管理など独自の業務がある（職務の内容の相違）
- ・正社員は人事異動により教室業務から病院業務担当になることもあり得る一方で、アルバイトは原則として業務命令により配置転換されることはない（配置の変更の範囲の相違）
- ・そもそも教室事務の過半が簡易作業のため、正社員からアルバイトに置き換えてきた経緯やアルバイト職員から契約社員、正社員への登用制度が設けられていたこと（その他の事情）

という点を考慮し、賞与を支給しないことは不合理ではないと判断しました。

### （2）メトロコマース事件（退職金について）

退職金は労務の対価の後払いや継続的な勤務の功労報償など複合的な性質を有し、職務を遂行し得る人材の確保や定着を図る目的から様々な部署で継続的に就労することが期待される正社員に支給される。

正社員は売店で休暇や欠勤で不在の販売員に代わり早番や遅番を担い、複数の店を統括し、エリアマネージャー業務に従事することがあった。契約社員は売店業務専従で一定の相違があったことは否定できない。

正社員は配置転換を命じられる可能性があり、正当な理由もなく拒否できないのに対し、契約社員は働く場所を変えられても業務に変更はなく、職務や配置の変更の範囲にも一定の相違があった。

契約社員の有期労働契約は原則的に更新され、定年は65歳と定められるなど、必ずしも短期雇用が前提とは言えず、原告の勤務期間が10年前後であることを斟酌しても、労働条件の相違は不合理とまでは評価できない。

#### <補足意見>

退職金は労使交渉を踏まえ賃金体系全体を見据えて制度設計するのが通例であり、**原資の長期間の積み立てが必要**で社会経済情勢や経営状況の動向にも左右される。使用者の裁量判断を余地は比較的大きいと解される。

### 3. 今後、企業はどう対応すべきか

#### (1) 実質的に正社員と同じになっていないか

今回の最高裁判決は、賞与や退職金について、いかなる場合においても非正規雇用労働者には支払わなくて良いと述べたものではありません。メトロコマース事件でも、有期契約労働者がある程度長期間雇用されることを想定して採用されていると指摘していますが、「有期契約労働者と比較の対象とされた無期契約労働者との職務の内容等が実質的に異なる場合」に該当していないか、確認してみましょう。

- ①有期契約労働者について、どの程度の期間雇用するのか予め見通しをつけ、例えば5年経過し無期転換後は、別の雇用形態であるという整理をする
- ②正社員と非正規の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲について具体的な差異を検討しておく

#### (2) 4要素に沿った実務対応と説明ができるか

具体的な差異は、同一労働同一賃金制度の判断で使われる、①職務の内容、②責任の程度、③職務の内容・配置の変更の範囲、④その他の事情、という4要素から判定を行います。

##### 【4要素における検討事項】

##### ①職務の内容の差異を検討

- ・業務内容や役割における差異の有無及び程度
- ・業務量（残業時間）や休日労働、深夜労働の有意な差
- ・臨時対応業務などの差

##### ②責任の程度の差異

- ・業務に伴う責任や差異の有無及び程度  
(単独で決裁できる金額の範囲、管理する部下の人数、決裁権限の範囲、職場において求められる役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応、売上目標、成果への期待度、業績や成果に対する責任の有無・程度、責任の差異が人事考課に反映されているか、数字を伴う「結果」について責任を負う立場か、など)
- ・人事考課の差異

##### ③職務の内容・配置の変更の範囲の差異

- ・配転（業務や職種変更、転勤）、出向、昇格、降格、人材登用等における差異（実態を重視）

##### ④その他の事情

正社員登用制度の有無・実績、労働組合やその他労使間での交渉状況、従業員への説明状況、労使慣行、経営状況、正社員登用等の処遇向上に通じる措置の実施状況や実績、非正規雇用労働者が定年後再雇用された者であるか等

#### (3) 労働組合等との対話

労働組合等、労働者代表との交渉は、「その他の事情」として検討されるものですが、そもそも労働条件は、労使自治で決定することが原則であり、メトロコマース事件の補足意見でも紹介したとおり、「労使交渉を踏まえ賃金体系全体を見据えて制度設計するのが通例」とあるとおり、労使交渉は単なる一要素ではなく、まず不合理性判断の枠組みを超えた重要性を持つものです。

そのため、企業としては、本判決を踏まえ、改めて同一労働同一賃金制度でいうところの4要素によって、正規非正規の待遇の差異について検討を行い、その結果を労働組合等に提示して労使交渉を行い、**形式的な検討ではなく、自由に意見交換をした上で、より良い制度へ変革していくことが重要**であると考えられます。

なお、労働者過半数代表者を選出している場合も同様です。

#### 【参考】再雇用、定年前との賃金格差、6割切る基本給「不合理」（名古屋地裁判決）

10月28日、名古屋地裁は、定年後再雇用者の基本給減額の是非が問われた訴訟の判決で、仕事内容や責任が変わらないのに、基本給が定年前の6割を下回るの是不合理的な待遇格差に当たると認め、名古屋自動車学校に未払い賃金分の支払いを命じました。正社員の基本給が相対的に高い企業の中には、再雇用者の基本給を定年前の4~5割程度にしている例もあり、この判決は、高齢者の雇用が推進されるなか、企業の賃金制度に影響を与える可能性があります。