

# 元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける  
みんなが笑顔で幸せに暮らせる社会をつくろう

特定社労士・人事コンサルタント 深川順次  
福岡市博多区比恵町 11-7-701  
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ  
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 最高裁判決を受け同一労働同一賃金を考える

- ①アルバイト職員には賞与不支給でも不合理ではない？
- ②契約社員には退職金不支給でも不合理ではない？
- ③契約社員への扶養手当等の不支給は不合理？

2020年11月号(第201号)

10月13日、10月15日と「同一労働同一賃金」との関係で注目されていた最高裁判決が出ました。

まず13日、アルバイト社員への賞与不支給事案(大阪医科薬科大学事件)、契約社員への退職金不支給事案(メトロコマース事件)、ともに「不支給でも不合理ではない」と判示しました。一方、日本郵便3事案(東京事件、大阪事件、佐賀事件)では、年末年始手当や扶養手当、病気休暇等の相違は「不合理」と判示しています。

この判決は、「同一労働同一賃金」を謳った「パート・有期雇用労働法」(令和2年4月1日施行、中小企業は令和3年4月1日から適用)前の「労働契約法」旧20条をめぐる事案でしたが、やはり今後の「同一労働同一賃金」に与える影響は大きいと思われます。

最高裁判決内容を紐解きながら、どのように「同一労働同一賃金」に対処していけばよいのか検討したいと思います。

## 最高裁判決を受け 同一労働同一賃金を考える

### ■アルバイト職員には賞与不支給でも不合理ではない？■

高裁判決は、経営側に衝撃をもたらしました。大阪医科薬科大学事件では、「アルバイト職員の賞与は正職員の6割を下回る支給しかない場合は不合理」(大阪高裁 H31.2.15)と判示したのです。同大学の賞与は、通年基本給の4.6か月分。アルバイトの賞与は仮に正職員の6割としても2.76か月。しかも同大学には150人に上るアルバイト職員が働いています。アルバイト職員の基本給を15万円と見積っても、大学の出費は年間で6,000万円を超えます。高裁判決が判断基準となれば、同大学に止まらず、経営に与える影響は多大でした。

「まずい！」高裁判決により原告(労働者)側に大きく振れた針を戻す必要がある、その政治的判断により出されたのが最高裁の「不支給でも不合理ではない」判決でした。それを跡付けるものとして「理由」が述べられているのです。

以下、最高裁の「不支給でも不合理ではない」判決「理由」について簡単に紹介します。

- ①正職員(業務内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的として人事異動が行われている)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などの目的から、正職員に賞与を支給している。一方原告の業務内容は、相対的に軽易であり、職務の内容及び配置の変更の範囲に一定の相違がある。
- ②アルバイト職員について、契約職員(正職員の8割ぐらいの賞与が支給されている)及び正職員への登用制度が設けられている。「その他の事情」として考慮する必要がある。

以上から、「アルバイト職員への賞与の不支給は、不合理とは認められない」と結論付けています。

### ■契約社員には退職金不支給でも不合理ではない？■

メトロコマース事件では、東京高裁(H31.2.20)が「退職金を正社員と同一基準で算定した額の4分の1に相当する額すら支給しないことは不合理」と判示しました。

東京高裁は、その理由を次のように述べています。

- ①原告(契約社員B 時給制、補完的業務に従事)は10年前後の長期にわたり勤務している。

②契約社員A(月給制)には、平成28年4月に職種限定社員として無期契約社員となり退職金制度が設けられた。

③少なくとも長年の勤務に対する功労褒章の性格を有する部分に係る退職金、具体的には正社員と同一の基準に基づいて算定した額の4分の1に相当する額すら一切支給しないことは不合理。

この判決は、賞与の大阪高裁判決に続く大きな衝撃でした。これに対しても最高裁は原告(労働者)側に大きく傾いた流れを取り戻すべく政治的判断で「契約社員には、退職金を不支給でも不合理ではない」と判示したのです。

その理由として取り上げているのは、賞与で述べていることと同じです。すなわち

①退職金制度は、正社員人材確保(有為人材確保)のため

契約社員とは職務や変更の範囲に違いがある

②登用制度があり、契約社員Bや契約社員Aからそれぞれ契約社員Aや正社員に登用されている。

賞与、退職金については、被告(経営)側の主張を全面的に考慮した判決となりました。

しかし、これは労働契約法旧20条をめぐる事案の判決として出されたものです。今年4月から施行された「同一労働同一賃金」(パート有期雇用労働法)でどのように変わるのか注視していく必要があります。

この判決について緊急セミナーの中で、水町勇一郎教授(東京大学社会科学研究所)は、『「日本的雇用」の迷宮』と紹介しています。最高裁判決には、彼が深く携わってきた「同一労働同一賃金」との乖離を感じているからでしょう。また、賞与についてはパート社員等にもいくらかの賞与を支給している企業が増えています。最高裁判決には現状との乖離も感じざるを得ません。退職金についても、最高裁補足意見にあったように、長期間勤務となれば、在職期間に応じて一定額の退職慰労金などの支給も必要ではないでしょうか。

## ■ 契約社員への扶養手当等の不支給は不合理？ ■

一方、最高裁は、日本郵便事件で年末年始勤務手当、扶養手当、夏期冬期休暇、有給の病気休暇、年始の祝日給の5つについて、待遇格差は不合理と判示しました。ここでは、特に影響が大きいと思われる扶養手当を中心に取り上げます。

以下、最高裁が「扶養手当不支給を不合理」とした理由について、簡単に見ていきます。

①扶養手当を支給している目的は、正社員が長期にわたり継続していくことが期待されることから、その継続的な雇用を確保するため

②本件契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当する

③契約期間が6か月や1年以内としているが、有期労働契約の更新を繰り返している者は、相応に継続的な勤務が見込まれるものといえる。

以上の点から「扶養手当不支給は不合理」と結論付けています。

この「相応に継続的な勤務」について、最高裁は、期間を明らかにしていませんが、大阪高裁は「契約期間を通算して5年を超えた」勤務としています。

この日本郵便事件では、高裁判決よりも、最高裁判決の方が、より厳しく不合理性を認定しています。

## 【住宅手当も不支給は不合理とみなされる可能性が大きい】

最後に、住宅手当についてみていきます。メロコマース事件、日本郵便東京事件、大阪事件で争点となりましたが、ともに「住宅手当不支給は不合理」と判示しています。その理由について

①住宅手当が従業員の住宅費を中心とした生活費を補助する趣旨で支給するものと解し、正社員に扶養家族の有無によって異なる額の支給がある一方で契約社員に支給がなかった相違は不合理

②担当業務や異動の範囲が限定されている正社員の「新一般職」に住居手当が支払われていることから、転居を伴う配転等のない時給制契約社員に支給がないことは不合理

以上のことを勘案すると、最高裁は、賞与や退職金について経営の裁量を大きく認める一方、諸手当や休暇については、「同一労働同一賃金」を厳しく求めるスタンスといえます。