

同一労働同一賃金制度と最近の最高裁判決

年金コンサルティング部

1. 同一労働同一賃金制度の概要

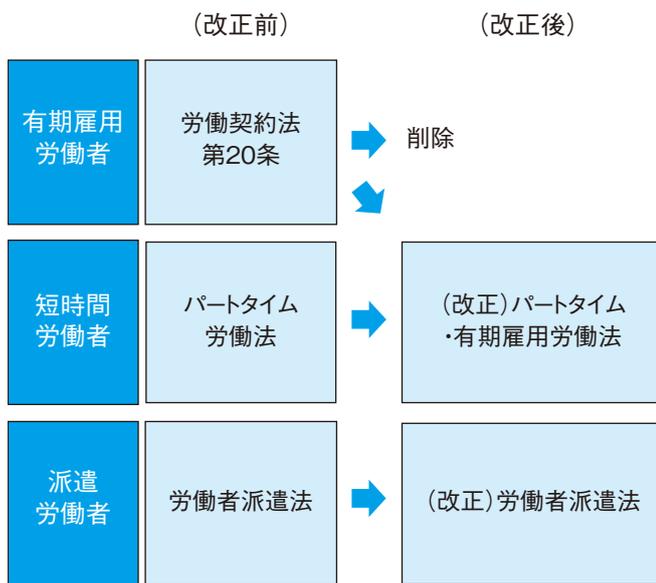
2018年6月に成立した働き方改革関連法により、2020年4月1日から、いわゆる同一労働同一賃金制度がスタートしました。

同一労働同一賃金制度の施行前は、いわゆる非正規労働者といわれる有期雇用労働者・短時間労働者・派遣労働者と正規労働者（無期雇用・フルタイム労働者）との待遇差に関する法規制はバラバラでしたが、これが【図表1】に示すとおり、有期雇用労働者・短時間労働者は改正パートタイム・有期雇用労働法（※1）により、派遣労働者については改正労働者派遣法（※2）により、正規労働者との均等・均衡待遇（【図表2】参照）等について規制がなされました（本稿では以下、派遣労働者についての解説は省略し、非正規労働者とは有期雇用労働者及び短時間労働者を指すものとします）。

（※1）短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

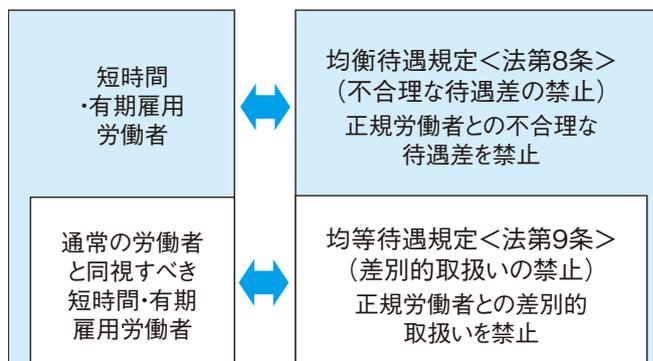
（※2）労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

図表1 法改正の概要



- 労働契約法第20条は削除し、有期雇用労働者と短時間労働者は「(改正)パートタイム・有期雇用労働法」で統一的に規定(中小企業は2021年4月に適用)。
- 「(改正)労働者派遣法」は、「パートタイム・有期雇用労働法」と同等の法制度とすることを基本としつつ、派遣労働者の特性に鑑み、「均等・均衡方式」と「労使協定方式」の2方式を導入。

図表2 短時間・有期雇用労働者の区分と均等・均衡規定(パートタイム・有期雇用労働法)

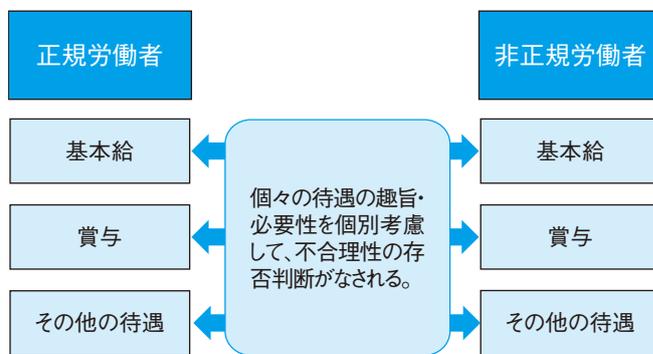


パートタイム・有期雇用労働法のポイントを敢えて2つ挙げますと、以下のとおりです。

(1) 待遇ごとに不合理性を判断

賃金等の労働条件には、基本給・賞与・各種手当・福利厚生など様々なものがあります。正規労働者と非正規労働者の待遇差の比較にあたっては、待遇を全体として見て比較するのではなく、各々の待遇ごとに、その待遇の性質等を踏まえた上で、別々に判断がなされることとされています（【図表3】参照）。

図表3 不合理性の判断の考え方



(2) 待遇差等の説明義務

事業主には、非正規労働者を雇い入れる場合に、労働者本人の労働条件を明示する義務の他、非正規労働者から申し出があった場合には、正規労働者との待遇差の内容及び理由と待遇決定にあたって考慮した事項の説明義務が課されています。

パートタイム・有期雇用労働法の施行に併せ、いわゆる、同一労働同一賃金ガイドライン（※3）が定められています。このガイドラインは、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定されたものです。

（※3）厚生労働省告示『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』

同一労働同一賃金制度と最近の最高裁判決

同ガイドラインでは、非正規労働者の待遇差について、『「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、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の客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。』としており、主観的・抽象的な説明ではなく、客観的・具体的な説明を求めるものとなっています。

なお、パートタイム・有期雇用労働法は、事業主に対する行政指導が可能な法規であり、『厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。』と定めています。更に、同法が定める一部の事項については、事業主が厚生労働大臣の勧告に従わなかった場合に、その旨を公表することができることとされています(企業名公表)が、この企業名公表の対象となる事項に、均衡待遇規定は含まれておりません。更に通達(※4)により、均衡待遇については、『違反することが明確な場合を除き、助言、指導及び勧告の対象としない』とされています。

(※4)労働基準局長、職業安定局長、雇用環境・均等局長、人材開発統括官より、都道府県労働局長あて通達『短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について』

2. 非正規格差に関する最高裁判決

同一労働同一賃金制度施行前の労働契約法旧第20条に基づき、非正規労働者が正規労働者との待遇格差を違法と訴えた2つの訴訟について、最高裁判所は2019年6月1日に、同法を争う裁判として初めての判断を示しました(【図表4】参照)。

図表4 非正規格差に関する2019年6月の最高裁判決

	原告	対象	判決
ハマキョウレックス事件	運送会社のドライバー	手当	原告一部勝訴
長澤運輸事件	運送会社の定年後再雇用されたドライバー	手当	原告一部勝訴

一つはハマキョウレックス事件と言われる訴訟で、運送会社の有期雇用のドライバーが正社員との待遇格差を違法と訴えたものです。もう一つは、長澤運輸事件と言われる訴訟で、ハマ

キョウレックス事件と構図は近く、やはり運送会社の有期雇用のドライバーが正社員との待遇格差を違法と訴えたものですが、こちらの原告は、もともと正社員であり、定年後に再雇用された者であった、との違いがあります。

最高裁は双方とも、賃金のうち無事故手当・給食手当・通勤手当・精勤手当などの手当の一部について、正社員との格差を違法と判断しました。

この2つの最高裁判決は、非正規格差に関する判決のリーディングケースとされています。

最高裁判所は2020年10月に、やはり労働契約法旧第20条違反を争う訴訟5件について、相次いで判決を下しました(【図表5】参照)。

図表5 非正規格差に関する2020年10月の最高裁判決

	原告	対象	判決
日本郵便事件	日本郵便契約社員	手当・休暇	原告勝訴
大阪医科薬科事件	大学のアルバイト社員	賞与	原告敗訴
メトロコマース事件	駅売店の契約社員	退職金	原告敗訴

(注)日本郵便事件は、佐賀・東京・大阪の3訴訟を1つで表示。

以上の7件の最高裁判決結果を俯瞰してみると、次のような傾向が窺えます。

最高裁判決で、不合理認定がなされたのは一部の「手当」と「休暇」に止まり、「基本給」、「賞与」、「退職金」については不合理認定はなされておりません。これは、「手当」や「休暇」は、その支給趣旨が特定しやすく、事業主側が待遇差の理由の説明がつかなければ不合理とされやすい一方、「基本給」、「賞与」、「退職金」については、事業主側の裁量が大きく認められる傾向があるものと思われれます。

3.メトロコマース事件

7つの最高裁判決のうちメトロコマース事件は、地下鉄構内の売店業務に従事する契約社員(有期雇用労働者)には、正社員には支給される退職金が支給されないことを違法と判断した2019年3月の東京高裁判決(【図表6】参照)を受けたものであり、多くの企業において非正規労働者への退職給付制度の適用がなされていない現状において、最高裁がどのような判断を下すのかが注目が集まっていたものです。まず、東京高裁判決の内容を確認します。

図表6 メトロコマース事件東京高裁判決概要

労働条件の相違	判決
基本給	不合理でない
賞与	不合理でない
退職金	不合理
各種手当	早出残業手当の賃金割増率、住宅手当について、不合理
褒賞	不合理

各種手当のうち早出残業手当の賃金割増率については、契約社員には労働基準法が定める最低限度の率が適用されましたが、正社員にはこれを上回る率が適用されていました。これについて東京高裁は、労働基準法が割増率を定める趣旨は、事業主に労働者の時間外労働の抑制を促すことであることと解されることから、契約社員と正社員の割増率に相違を設ける理由はなく、格差は不合理であると判断しました。なお、この割増率については、一審東京地裁も不合理と判断しています。

各種手当のうち住宅手当については、正社員には扶養家族の有無によって異なる額が支給されるものの、契約社員には支給されていなかったものです。これについて東京高裁は、メトロコマース社(以下、メ社とします。)の本社や現業部門はほぼ東京都内にあり、正社員でも転居を必然的に伴う配置転換が想定

されているわけではないことから、住宅手当は単に生活費の補助であると認定し、これを契約社員に支給しないことは不合理と判断しました。

褒賞については、勤続10年到達、あるいは定年退職した正社員には、一定の金品を与えるものであり、この褒賞が契約社員には与えなかったものです。これについて東京高裁は、褒賞は業務の内容にかかわらず一定期間勤続した従業員に対するものであると認定し、これを契約社員に支給しないことは不合理な格差に当たると判断しました。

退職金については、原告が10年前後の長期間にわたって勤続していること等の理由により、「少なくとも長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金(正社員と同一の基準に基づいて算定した額の少なくとも4分の1はこれに相当する)すら一切支給しないことについては不合理といわざるを得ない。」との判断を示しました。

基本給・賞与と、割増率・住宅手当以外の手当については、東京高裁は不合理ではないと判断しました。そして最高裁は、基本給・賞与・各種手当・褒賞については上告を受理せず、これらについての高裁判決は確定していました。従って最高裁では、退職金格差のみが争われることとなりました。

最高裁は、退職金格差を“不合理とまでは言えない”と判断し、契約社員側の敗訴となりました。但し、本件はあくまで本訴訟における個別事情に基づく判断であり、直ちに一般化されるものではありません。では、その“個別事情”とは何であったかを、最高裁判決文から読み解いていくと、概ね以下のようにまとめることができます。

- 最高裁はまず、退職金の格差が不合理となることはありえる、と断った上で、
- メ社が、正社員に退職金を支給する趣旨・目的は、正社員としての職務を遂行する人材の確保、およびその定着を図ることにあるという、いわゆる“有為人材確保論”、“長期雇用のインセンティブ論”に該当するものであると認定し、
- そして、契約社員と売店業務に従事する正社員について、労働契約法旧20条に定める4つの要素(【図表7】参照)に照らし、両者の間には相違があること認め、

その上で、退職金の格差は不合理とまでは言えない、と判断しました。特に、(1)売店業務を行う正社員が存在していたのは、過去、メ社が他法人から売店事業の営業譲渡を受けた際に引き継いだ従業員が、メ社の正社員として引き続き売店業務に従事していたものであるということ等の理由があること、また(2)契約社員から正社員への開かれた登用制度が存在したこと、というメ社側有利となる2つの点を「その他の事情」として考慮した点が、本判決の一つのポイントと言えると思われます。

図表7 待遇格差の不合理性を判断する4要素
(労働契約法旧第20条)

職務の内容	①業務の内容
	②当該業務に伴う責任の程度
③当該職務の内容及び配置の変更の範囲	
④その他の事情	

(備考)労働契約法旧第20条が定める4要素は、パート・有期雇用労働法第8条においても同様です。

なお、最高裁判決文には、「原告の契約社員は必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず、いずれも10年前後の勤続期間を有していることを斟酌しても、退職金の格差は不合理とまではいえない」との趣旨の記載があります。これは、東京高裁が退職金格差を不合理と判断した理由の一つである「10年前後の勤続期間」という事実を、最高裁も判決を下すうえで考慮要素としたことを示すものと考えられます。

4. 退職金・企業年金の留意点

企業年金(DB及びDC)においては、同一労働同一賃金制度の施行前より、加入者の資格等は特定の者について不当に差別的なものであってはならないことが法令に規定され、その詳細は通知(※5)に規定されています。具体的には、企業年金の加入者資格等は、労使合意を尊重して、退職金等の適用範囲と合わせた取扱いが認められています。このため、正規労働者と非正規労働者の取扱いの異なる企業年金は多々見られます。

(※5)平成14年3月29日付年金局長から地方厚生(支)局長あて通知『確定給付企業年金制度について』、及び平成13年8月21日付年金局長から地方厚生(支)局長あて通知『確定拠出年金制度について』。なお、これらの通知は令和2年10月1日に改正され、『当該資格を定めるに当たっては、同一労働同一賃金ガイドラインの「基本的な考え方」を踏まえること。』という趣旨の文言が追加されました。この改正は、同一労働同一賃金ガイドラインを明文化したものであり、改正前と比較して、企業年金の認可・承認基準の取扱いが変更されるものではないとされています。

同一労働同一賃金制度の下においては、企業年金の適用

は、企業年金という“待遇”の性質等を踏まえ、不合理な相違があってはなりません。また相違がある場合、非正規労働者から求められれば、事業主はその理由等を説明しなければなりません。

企業年金を含む退職金制度は【図表8】に示すような多様な性格を持つとされ、企業におけるその位置づけも企業ごとに様々と考えられます。自社の退職金制度に、正規労働者と非正規労働者の取り扱いに相違がある場合には、その相違が不合理ではないか、また非正規労働者から求められた場合には、その理由等が説明できるかの再点検が必要と考えられます。

図表8 退職手当の性格

- 賃金の後払い
 - 長年の勤務に対する功労報償
 - 退職後の生活保障
- など

メトロコマース最高裁判決の内容を参考とするならば、

- 自社の退職手当制度は“有為人材確保論”、“長期雇用のインセンティブ論”に該当しうるものであるか否か。
- 仮に該当しないとすれば、他の理由で不合理でないことを主張しえるか。
- 特に、勤続10年以上の非正規社員に正社員との退職金格差がある場合、その事実を斟酌しても、その格差が不合理ではないと主張する理由はあるか。

などがチェックポイントではないかと考えられます。

なお、メトロコマース事件において、単に長期勤続・定年退職という事情により支給されていた褒賞については不合理判断が確定している点は、企業が退職金・企業年金制度を設計する際に、その位置付けと、それを適用する従業員の範囲の関係に慎重な検討が必要となることを示唆しているものと考えられます。

以上