

顧問先様用



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

2020年10月最高裁判決 同一労働同一賃金 解説資料

寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀

2021年4月から中小企業も同一労働同一賃金の施行が始まります。手当の項目が多い企業様等は現在同一労働同一賃金の対応を検討していらっしゃる最中かと考えます。

2020年10月に①日本郵便事件②大阪医科薬科大学事件③メトロコマース事件という3件の同一労働同一賃金をテーマにした最高裁判決が下され、それぞれ今後の企業における同一労働同一賃金の方向性を決定するにあたり非常に参考になる内容となっております。

そのため、今回弊社において、事件の概要や今後予想される方向性等をまとめました。

こちら弊社が2019年9月にお送りした同一労働同一賃金の資料(弊社ダウンロードページ法改正資料<https://www.terashima-sr.com> (2020年)にも格納しております。※パスワードはtsr_download)と合わせて自社の同一労働同一賃金の方針決定にお役立てください。

1. 日本郵便事件

(最高裁判例令和2年10月15日)



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

事件概要

郵便局で勤務する契約社員が正社員との**病気休暇、夏期・冬季休暇、扶養手当、年末年始勤務手当**の待遇格差が不合理であるとして訴訟を提起

判決

正社員と契約社員の間で**職務内容等に違いがあるとしながらも、病気休暇、夏期・冬季休暇、扶養手当、年末年始勤務手当について、不合理な格差があるとして違法判断**

判決理由

待遇の趣旨を個別に考慮し、下記のような手当の趣旨に照らして不合理と判断

・扶養手当: 扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的に照らし、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**支給すべき**

・病気休暇: 正社員には90日の有給での休暇が与えられている一方、契約社員には無給の10日の休暇しかないというのは、病気休暇が「私傷病の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」であり、契約社員についても相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば私傷病による有給の**病気休暇を与えることとすべき**

病気休暇の日数につき相違を設けることはともかくとしても、これを有給とするか無給とするかにつき相違があるのは不合理

・夏季・冬季休暇: 正社員には年次有給休暇とは別に夏季・冬季に1日～3日の有給での休暇を与えているが、契約社員にはなかった。夏季・冬季休暇は「労働から離れる機会を与えることで心身の回復を図るという目的」であり、この趣旨は契約社員にも該当し、**相違があるのは不合理**

・年末年始勤務手当: 年末年始は最繁忙期であり、多くの従業員が休日として過ごしている期間であり、その勤務の特殊性から支給されるもので、その支給に**相違があるのは不合理**

2. 大阪医科薬科大学事件 (最高裁判例令和2年10月13日)



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

事件概要

大学勤務の時給制のフルタイム契約社員について、正職員には基本給の4.6か月分を基準とする賞与が支払われる一方、フルタイム契約社員は賞与の支給対象外としたことが不合理として訴訟を提起

判決

一般論として契約社員への賞与不支給が違法になる場面はありと判示する一方、正社員と契約社員の間で**職務内容等に違いがあり、格差は合理的であり本件では賞与不支給は違法とはいえない。**

判決理由

正社員と契約社員の間で**職務内容等に違いがあり、配置転換の範囲にも差がある。またフルタイム契約社員から正職員への登用制度もあり、**大学は正職員として職務を遂行しうる人材の確保のために正職員に賞与を支給してきた背景からも、本件ではフルタイム契約社員への賞与不支給は違法とはいえない。

3. メトロコマース事件 (最高裁判例令和2年10月13日)



事件概要

勤続8年から10年の契約社員4名への退職金不支給が不合理であるとして訴訟を提起

判決

一般論として契約社員への退職金不支給が違法になる場面はありと判示しつつ、本件では、契約社員への退職金不支給は違法とは言えない

判決理由

正社員と契約社員では職務内容に違い、配置転換の範囲にも差があったこと、**契約社員から正社員への登用制度があり格差は固定的ではなかった**こと、会社は様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員の確保のために退職金を支給してきたということ、以上を鑑み、本件において退職金不支給が不合理とは言えない。

正社員登用制度の導入
は同一労働同一賃金の
訴訟リスク低減にも一役
をかう。

裁判の論点・結果まとめ



事件名	争点となった主要項目	手当・待遇の性質や支給目的	正社員との職務内容等の相違	合理性の判断
日本郵便事件	扶養手当	扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的	相応の相違がある	不合理
	病気休暇	私傷病の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		
	夏季・冬季休暇	労働から離れる機会を与えることで心身の回復を図るという目的		
	年末年始勤務手当	年末年始は最繁忙期であり、多くの従業員が休日として過ごしている期間であり、その勤務の特殊性から支給される		
大阪医科薬科大学事件	賞与	正職員としての職務を遂行しうる人材の確保やその定着を図るという目的	一定の相違があった	不合理ではない
メトロコマース	退職金			

「相応の相違がある」としつつも、**それであっても不合理であると判断されたことは大きい**
 ⇒差があっても、今後も不合理とみなされる可能性が高い。

これまでの最高裁判例から 読み解く今後の方向性



2018年のハマキョウレックス事件、長澤運輸事件(スライド9,10参照)という2件のリーディング判例に加え、2020年10月の3件の最高裁判決を踏まえると、下記のような方向性が読み取れる。

Point 1

月々の給与として支給される各種手当(特に扶養手当、皆勤手当、家族手当、住宅手当、食事手当)の格差は職務内容等に違いがあったとしても不合理とみなされる可能性が高い

Point 2

賞与・退職金の格差は職務内容や配置転換の範囲に違いがあれば不合理とみなされる可能性は手当よりは低い

2020.4月までに行いたい 企業としての優先対応



STEP 1

自社の正社員と契約社員・アルバイト等の①職務内容の違いの明確化
②配置転の範囲の違いの明確化し、③正社員登用制度の導入を検討。

STEP 2

賃金規程等に基づいて支給される月々の手当で正社員と契約社員・アルバイトとの間で差があるものがないかを確認し、手当の趣旨、目的を今一度整理し、正社員との間で差をつけることに合理的な説明がつけられるかを確認

(例:住宅手当であれば、正社員には全国転勤があるので住宅費用がかさむことが考えられ、その補填として支給している一方、契約社員には転勤は命じないため、支給はない、といった整理を行う⇒なおこのように明確にした趣旨は賃金規程の各項目にも記載していくほうが、訴訟リスク等に備えると望ましいと考える。)

STEP 3

説明がつかない手当については、正社員も含め**統廃合を検討**。この場合正社員にとって**単純に廃止するのでは不利益変更**になるため、基本給に組み込んだり、廃止までに調整手当等で1年程度経過措置を設けたりといったプロセスが必要になる。

もしくは**契約社員等も含め支給を行うよう賃金規程を修正し労働基準監督署に届出**を行う。

【補足1】ハマキョウレックス事件(最高裁判決)



正社員と有期雇用の各種手当に関する待遇の違いが不合理か否か争われた事件

運送会社の有期雇用者ドライバーが、職務内容が同一の正社員ドライバーとの間に待遇差があるのは無効と訴訟。結果、6つの手当について、待遇差が判断された

<判断に関連する考慮要素に関わる事情の概要>

手当名	判断	支給目的	判決理由
通勤手当	不合理	通勤交通費の補填	契約期間により通勤費が異なるわけではない。正社員と有期雇用の職務内容・配置変更の範囲が異なることは、通勤費の多寡に無関係
皆勤手当	不合理	運転手確保の必要性から、皆勤奨励	正社員と有期雇用の職務内容は同じであり、出勤者確保の必要性も同じ。将来の転勤や出向可能性等の違いにより異なるものではない
住宅手当	不合理でない	住宅費用の補填	正社員は転居を伴う配転が予定されており、有期雇用者よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある
給食手当	不合理	食事代金の補助	正社員と有期雇用の職務の内容・配置変更の範囲の違いと勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない
作業手当	不合理	特定作業の対価	正社員と有期雇用の職務内容が同じであり、作業への金銭的評価は、職務内容・配置変更の範囲の違いによって異なるものではない
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成、安全輸送を目的	正社員と有期雇用の職務内容が同じであり、安全運転及び事故防止の必要性も同じ。転勤・出向の可能性等の違いによって異なるものではない

【補足2】長澤運輸事件（最高裁判決）



正社員と有期雇用の各種手当に関する待遇の違いが不合理か否かが争われた事件

運送会社で働く、定年後再雇用された嘱託社員（有期雇用者）の乗務員が、職務内容が同一の正社員の乗務員との待遇差は無効であると訴訟。結果、5つの手当について、待遇差が判断された

＜判断に関連する考慮要素に関わる事情の概要＞

手当名	判断	支給目的	判決理由
精勤手当	不合理	休日以外は毎日出勤することを奨励	職務内容が同一である以上、両者の間で、皆勤奨励の必要性に違いはない
住宅手当	不合理でない	住宅費の補助	正社員は幅広い世代の労働者が存在する一方、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている
家族手当	不合理でない	家族扶養の生活費	
役付手当	不合理でない	正社員の中から指定された役付者に対し支給	正社員のうち役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格のものではない。
時間外手当	不合理	時間外労働等に対し支給	「嘱託乗務員への精勤手当不支給は不合理」との判断を踏まえ、時間外手当の計算の基礎に精勤手当を含めないという違いは不合理。