

「同一労働・同一賃金」に関する判例と実務について（第1回）

弁護士 二井 柳至

○改正前労働契約法20条

改正前労働契約法20条は、労働契約において、期間の定めがあるかどうかによって、労働条件に不合理な相違を設けてはならないと規定しています。これは、いわゆる有期契約労働者か無期契約労働者かという違いによって労働条件に『不合理な』相違があってはならないというもので、必ずしも労働条件を同一にしなければならないというものではありません。このことは、労働契約法改正により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第8条以下に規定されるに至った今も基本的には変わりません。

とはいえ、具体的にどのようなときに不合理な相違となるのかについては、条文の文言からはよくわかりません。そこで、この点に関して、最高裁がどのように考えているかについて、簡単ではありますが紹介していきたいと思えます。

○最高裁判例の状況

1 はじめに

まず、最高裁は、改正前労働契約法20条の規定について、有期契約労働者の公正な処遇を図るために、その労働条件の相違を、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止したものであると考えています。これは、有期契約労働者は、無期契約労働者と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく、両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たものです【最高裁平成30年6月1日判決（ハマキョウレックス事件・労判1179号20頁）参照】。さらに、最高裁は、同条について、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違がありうることを前提として、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た上で、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするもので、職務の内容等に応じた均衡のとれた処遇を求める規定であると判断しています【同判決】。

このように、最高裁において、『不合理な』相違に該当するかどうかの判断方法が示されました。以下では、具体的な待遇差に関する判断を見てみようと思えます。

2 具体例

(1) 大阪医科薬科大学事件（最高裁令和2年10月13日判決労働判例1229号77頁）

ア この事案において最高裁は、有期契約職員に対する賞与の不支給について、不合理な相違には該当しないとの判断をしています。無期契約職員に対して賞与を支給することにした趣旨が、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などの目的としたこと、そして、事案に即して、有期契約職員と無期契約職員との職務内容等に一定の相違があったこと、有期契約から無期契約への登用制度の存在したことを「その他の事情」として考慮したことに特徴があります。

イ また、同判決は、有期契約職員に対する私傷病による欠勤中の賃金の不支給についても不合理な相違ではないと判断しています。同判決は、同手当の目的として、無期契約職員には将来にわたる長期の就労が期待されることから、その生活保障を図るとともに、雇用を維持し確保することであると認定した上で、職務内容等の違いや、有期契約職員には長期就労の期待がなく、長期就労の実態もなかったことなどから上記のような判断がなされています。

ウ もっとも、常に上記のような結論になるわけではないということには注意が必要です。特に、賞与については、最高裁もその相違が不合理と認められるものに該当する場合はありうるとも述べており、当該会社における賞与の性質や支給の目的によっては、不合理な相違と判断される場合があります。そのため、企業としては、賞与の支給に関して、有期契約社員と無期契約社員との間で相違を設ける場合には、その位置付けや支給基準について整理・検討し、合理的な説明ができるように準備しておくことが重要となります。また、私傷病による欠勤中の賃金についても、有期契約職員でも、相当の長期にわたって勤続しており、契約の更新も当然に行われていたような者については、支給の趣旨が妥当する場合があります。それにもかかわらず有期契約職員であることのみを理由として不支給としてしまうと、不合理な相違であると判断される場合があります。そのため、この点についても、位置づけや支給基準についての整理・検討の上、相違について合理的に説明をできるようにしておく必要があります。

(2) 東京メトロコマース事件（最高裁令和2年10月13日判決労働判例1229号90頁）

この判決では、無期契約職員には支給される退職金が有期契約職員に対しては支給されないとする相違が不合理ではないと判断されました。最高裁は、問題となった会社の退職金の趣旨を、無期契約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などの目的から、様々な部署で継続的に就労することが期待される無期契約職員に対して支給することとされたものであると位置づけました。

そして、有期契約職員と無期契約職員とでは、その職務内容等に一定の相違が認められ、かつ「その他の事情」として、無期契約職員への登用制度も用意されていたことも併せて考慮した結果として、上記のような判断がなされています。

もっとも、退職金に関する相違についても、常に不合理な相違に該当しないというわけではなく、最高裁は不合理な相違に当たる場合はありうると述べています。そのため、退職金について、有期契約職員と無期契約職員とで相違を設ける場合には、上記の賞与等と同様に、その位置付けや支給の目的、支給基準を整理・検討しておく必要があります。

(3) 日本郵便事件（東京・大阪・佐賀）【次号にて紹介】

日本郵便における無期契約社員と有期契約社員の労働条件の相違についても、令和2年10月15日に最高裁判決が出ました。紙面の関係もありますので、この3つの判決については、次回以降でご紹介いたします。

勤務弁護士の日常



所属弁護士
二井 柳至

今回で、「勤務弁護士の日常」も第2回目となります。今回は、主に弁護士会野球部の活動に参加することで気分転換をしているとお話ししましたが、今回は、土業対抗ソフトボール大会に参加したお話をさせていただきます。

11月3日、瀬野川公園において、土業対抗のソフトボール大会が開催され、弁護士会チームの一員として参加してまいりました。弁護士会チームは、社労士会、税理士会と総当たり戦を行い、決勝進出を目指しましたが、惜しくも連敗し、決勝ではなく、土地家屋調査士会との最下位決定戦に進むこととなりました。弁護士会の最終順位について明言は控えさせていただきますが、いつも通りの順位だと聞いています。

私は、初参加でしたが、弁護士会野球部所属ということもあり、3試合とも弁護士会チームの1番三塁手で出場させていただきました。私の個人成績としては、1試合目に先頭打者ホームランを打って他チーム

重ね、最終的な打率はおおよそ8割くらいだったかと思えます。チームとしては全敗ですので、勝利には全く貢献できませんでしたが、運動不足のストレス解消はできましたので、個人的には満足しています。来年も同様の大会が開催されるので、来年こそは勝利に貢献するために、全打席ホームランを打てるよう鍛錬しておこうと思います。

また、私は、運動のほかにも漫画等を読むことで気分転換をしています。流行に流されやすいということもあり、話題になっている作品を主に読んでいます。最近では、主人公がタイムリープを繰り返して不幸な未来を変えようと奮闘する「東京リベンジャーズ」、娘や妻を半グレ組織等から守るために推理小説で得た知識をフル活用して奮闘する父親が主人公の「マイホームヒーロー」などを読みました。どちらもまだ完結しておらず、続きが気になっているところです。

最近では単行本を購入しなくても、スマホのアプリの中でも購入できますので、公共交通機関での移動中など、ちょっとした空き時間などにも気軽に読んで気分転換をすることができています。

今後も適度に気分転換をしつつ、業務に取り組み、皆様のお力になれるように努力してまいりますので宜しくお願ひ致します。