

福利厚生レポート

働き方改革関連法案に関して [2021年3月発行]

 お問合せ先
 TEL: 03-5533-5713
 E-mail: fukurikosei@nissay.co.jp

同一労働同一賃金 対応の手引き

～5つの最高裁判決を踏まえた実務的対応～

TMI総合法律事務所 弁護士 藤巻 伍

○2020年10月に、「同一労働同一賃金」に関して、5つの最高裁判決が出ました。

○本稿では、特に注目すべき3つの待遇「(1)賞与、(2)退職金、(3)私傷病欠勤中の賃金・病気休暇」に関する裁判所の判決を解説するとともに、実務的対応方法についても説明いたします。

はじめに

2020年10月に5つの最高裁判決が出たことにより(図表1)、いわゆる「同一労働同一賃金」に関して、賞与・退職金を含む様々な待遇の格差に対する裁判所の考え方が一定程度示されましたが、これにより同一労働同一賃金の問題とされる“通常の労働者(無期雇用労働者)と短時間・有期雇用労働者(以下「非正規労働者」)の待遇差の不合理性判断に関する問題”が一挙に解決したわけではなく、依然として不合理性の判断基準には不明確な点が残っているため、慎重な対応が必要です。

また、中小企業においても、2021年4月1日より改正法(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(以下「パートタイム・有期雇用労働法」))が適用されることになり、待遇差等に関する説明義務等の対応が必要となります。

<図表1> 5つの最高裁判決事案(2020年10月)

※下線・太文字の「待遇」については、裏面の『2. 判決の解説』にて詳細を説明

| 事案 | 争点となった待遇 | 判決 |
|------------|---|---------|
| 1 大阪医科薬科大学 | アルバイト職員に対する ①賞与の支給の有無 ②私傷病による欠勤中の賃金支給の有無 | 不合理ではない |
| 2 メトロコマース | 契約社員(有期労働契約)に対する ①退職金の支給の有無 | 不合理ではない |
| 3 日本郵便(佐賀) | 契約社員(有期労働契約)に対する ①年未年始勤務手当の支給の有無 ②私傷病による有給病気休暇の有無 ③夏期休暇・冬期休暇の有無 ④扶養手当の支給の有無 等 | 不合理である |
| 4 日本郵便(東京) | | |
| 5 日本郵便(大阪) | | |

1. 法規制の概要

(1) 不合理な待遇の禁止

パートタイム・有期雇用労働法第8条(図表2)が同一労働同一賃金規制のメインとなる規定です。本規定に関して知っておくべきポイントは次のとおりです。

<ポイント>

- ✓ 保護対象は、短時間労働者および有期雇用労働者であり(無期フルタイム労働者は含まれない。)、比較対象となる通常の労働者には、いわゆる正規型の労働者のほか、無期フルタイム労働者が含まれる。
- ✓ 労働者に対する一切の待遇(福利厚生制度等を含む。)が格差禁止の対象となる。
- ✓ 待遇の全体(賃金の総額等)を比較するのではなく、待遇ごとに比較して不合理性を判断する。
- ✓ 各待遇の性質および目的に照らして、当該待遇が職務の内容等と関連性のないものである場合には、職務の内容等の違いは格差を正当化する理由にならない。
- ✓ 職務の内容等に関連する待遇について、職務の内容等が同一でなくとも、職務の内容等の違いに比べて待遇の格差が大きく、これが不合理と評価されれば、違法となる。

<図表2> パートタイム・有期雇用労働法 第8条

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、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を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

(2) 説明義務

パートタイム・有期雇用労働法第14条2項は事業主の説明義務を規定しており、事業主は、非正規労働者から求めがあった場合には、当該非正規労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容および理由を説明しなければなりません。

仮に説明義務に違反した場合、違反した事実が待遇差の不合理性を基礎付ける事情となり得るため、裁判において同法第8条違反が争われた場合に備えて十分に対策を講じる必要があります。統一的な説明を行うために、あらかじめ説明マニュアル等を作成しておくのが望ましいと考えられます。

(次のページに続く)

2. 判決の解説

5つの最高裁判決のうち、特に注目すべき3つの待遇に関する裁判所の判断を解説します。

(1) 賞与

大阪医科薬科大学事件判決(最判令和2年10月13日)では、賞与の趣旨・性質およびこれを支給する目的を踏まえて、職務の内容、人材活用の仕組みおよびその他の事情をそれぞれ考慮して、高裁判決と異なり、賞与を正職員に対してのみ支給することの不合理性を否定しました。

過去に賞与に関して不合理性が否定されたケースでは、いずれも金額は低額であるものの、有期雇用労働者に対しても幾分か賞与(または賞与に準じるもの)が支給されていたため、本件のように有期雇用労働者に対して賞与を一切支給していない事案で不合理性が否定された点には大きな意義があります。

また、本判決は、正職員は基本給が職能給であること、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た人事異動が行われていたことなどに鑑みて、支給目的を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認定しています。賞与の趣旨・性質に労務の対価の後払いや一律の功労報償といったアルバイト職員に対しても一定程度妥当するものが含まれるとしながらも、支給しないことの不合理性を否定したことからすれば、かかる支給目的の認定が結論に大きな影響を与えたものと推察できます。

(2) 退職金

メトロコマース事件判決(最判令和2年10月13日)では、正社員が配置転換命令の対象になっていることや退職金の算定基礎となる本給の一部が職能給の性質を有することなどに鑑みて、退職金の性質を、支給対象となる正社員の職務

遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的なものと認定しています。

また、支給目的を、(1)の大阪医科薬科大学事件判決の賞与に関する判断と同様に、正社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認定し、高裁判決と異なり、退職金を正社員に対してのみ支給することの不合理性を否定しました。

したがって、賞与と同様に、正社員と非正規労働者とで、基本給の性質、職務の内容および人材活用の仕組み等に関して、明確に区別されていないケースにおいては、本判決と異なる性質・支給目的が認定され、異なる結論に至る可能性(待遇差が不合理と認定される可能性)があると考えます。

(3) 私傷病欠勤中の賃金・病気休暇

大阪医科薬科大学事件判決と日本郵便(東京)事件判決(最判令和2年10月15日)では、私傷病期間中の有給制度の目的を、長期雇用が期待される者(正社員)の継続的な雇いを確保することと認定し、有期雇用労働者についても相応に継続的な勤務が見込まれるか(長期雇用を前提とした勤務を予定しているか)を不合理性の基準として設定した結果、前者では不合理性を否定し、後者では不合理性を肯定しました。

前者は、契約更新の上限を5年と定めており、これが有効に機能していた一方で、後者は、更新上限を設定しておらず、契約更新を繰り返して勤務する者が存在したといった差異が結論に影響を与えたものと考えられます。

なお、後者は、病気休暇の日数の相違(90日と10日)を不合理と判断しなかった点も注目に値します。

3. 実務的対応方法

以上を踏まえ、今回の判決を踏まえた、企業・団体における実務的対応方法について説明いたします。

| | 「賞与・退職金」について | 「手当」について |
|------|--|---|
| 対応方法 | 正社員と非正規労働者とで、「 <u>基本給の性質</u> 」「 <u>業務内容の範囲・難度</u> 」「 <u>責任(役割)の重さ</u> 」「 <u>人材の育成・活用を目的とした異動の有無</u> 」等の違いを明確にしておくことが重要です。 | 手当ごとに趣旨・目的を明確にし、それが非正規労働者にも妥当するか否かを個別かつ客観的に分析する必要があります。 |
| 備考 | 【中小企業において】 ・非正規労働者の一部が正社員と同様の業務・役割を担っているケースが珍しくありません。 ・そのような非正規労働者を正社員として登用するなどし、正社員と非正規労働者との区分けをより明確にしておくことが望ましいと言えます。 ・また、リスクをより低減するために、非正規労働者に対しても一定の賞与・退職金を支給すること、開かれた試験による正社員登用制度を設けることなど、非正規労働者に対する一定の配慮を行うことが考えられます。 | 【福利厚生のな手当・待遇(家族手当、休職給等)】 ・相応に継続的な勤務が見込まれる非正規労働者との関係では格差を正当化することが困難であるケースが多いため、「給与形態の変更」等も視野に入れて、対策を検討する必要があります。 【弔慰金制度や法定外労災補償、休業補償制度等の福利厚生制度】 ・正社員にのみ設けている福利厚生制度がある場合には、当該制度の趣旨や目的が非正規労働者にも及ぶものであれば、不合理と認定される可能性があるため、必要に応じて「 <u>制度の対象範囲や保険の加入範囲を非正規労働者に拡大すること</u> 」も検討に値します。 |

貴社・貴団体では「同一労働同一賃金」に関し課題やお困りの点はありませんか。

WS2020-1127(2021.3.3)