



『判例に学ぶ同一労働・同一賃金（Ⅰ）』

宮川安江

「労働判例」という刊行物がありますが、判例の中で労働判例が一番多いとされています。特徴として判決文が長いということです。一般の民事争いみたいに、お金を貸した・借りたというのではなく、長年のやりとりの経緯の中で、争われるという特徴があり、結論だけを知っても余り意味のないことで、どうしてその結論に至ったかを、踏まえて学んでいく必要があります。

一昨年 5 月「働き方改革関連法案」が成立し、正規・非正規労働者、有期雇用労働者、パートタイマー労働者、派遣労働者を保護する法律が成立しました。

「同一労働・同一賃金」とは、職務の内容が同一又は同等の労働者に対して同一の賃金を支払うべきという考え方です。

もともと男女差別を是正する運動の中で出てきた問題で、これが正規・非正規労働者の問題にも使われるようになり、改正前には、不合理な待遇の禁止する規定は既にありましたが、賃金だけでなく待遇全体を射程としたものとなっています。

現行法（改正前）では、均等待遇と均衡待遇の規定が有り、①均等待遇とは、職務内容等が同じなら同じ待遇をするというパート労働法 9 条に規定が有り、これに対して②均衡待遇とは、職務内容等に差異があるなら、その差異に応じた合理的な差異の待遇をというもので、パート法 8 条、労働契約法 20 条、すなわち有期雇用については労働契約法、パートタイマーについてはパート法と別れて規定されていました。

そこで平成 30 年 6 月「働き方改革関連法」が成立し、その一部のパート労働法が改正され、パート有期労働法（正式には「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」）となり、有期労働者も対象にすることになりました。

従いまして労働契約法 20 条の均衡待遇

規定は削除され、現在の労働契約法 20 条を巡る判例は、今後のパート有期法 9 条の解釈に引き継がれていくことになりました。

施行時期は大企業は 2020 年 4 月 1 日、中小企業については 2021 年 4 月 1 日となっており、その規模の範囲は付則 3 条に規定されております。

パート・有期労働法、正式には「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」は、保護対象が有期フルタイム、無期パート、有期パートとなり、正社員・無期フルタイム労働者は対象外になります。

パート・有期労働法は、有期雇用労働者に適用される法律で、8 条、9 条を始め、従前のパート法規定の雇用労働者にも適用するということになります。

賃金に関する規定の 8 条は、均衡待遇規定で不合理な待遇を禁止というもので、事業主は、パート・有期労働者の基本給・賞与・その他の待遇のそれぞれについて、通常の労働者の待遇との間で、「短時間・有期労働者」と「通常の労働者」の①職務内容（業務の内容・業務に伴う責任の程度）、②職務の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質・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、というものです。

①業務の内容とは、業務の内容と責任の程度をいい、改正法の施行通達の中で説明されており、契約締結権限の範囲、業務の成果として求められる役割、トラブルが発生したとき・緊急時に求められる程度、ノルマ達成の程度をいい、

②職務の内容・配置の変更の範囲とは、その人が移動する範囲、業務の内容に変化があるか、配置の変更の範囲とは、何処ま

で昇進できるか、転勤が予定されているか（愛知県内か、東京か、海外か）、③その他の事情として、当該の質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、それぞれ個別に判断し、不合理と認められる相違を設けてはならない、としています。

均衡かどうかを考えるにあたり、誰と比較するかは、条文は「通常の労働者の待遇」となっていますが、通常の労働者の定義は一般論で言うと、正規労働者、無期フルタイム労働者をいいますが、大企業では何千人・何万人のなかで誰と比較するのかが問題になってきます。従前のパート法の施行通達に定義がありましたが、最終的には削除されました。あえて定義をおかないというもので、一つ一つの裁判例で個別に誰と比較するのかが、当事者に考えさせて、最終的には裁判所が判断するという方向です。

次に均等待遇規定（9条）は通常の労働者と同視すべきパート・有期雇用労働者に対する差別的取扱を禁止する事項で、①職務の内容（業務内容・業務に伴う責任の程度）、②配置の変更の範囲が通常の労働者と同じ短時間・有期労働者については、短期・有期であることを理由として、基本給・賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的扱いをしてはならない。相違があることを前提に同じ待遇にしなければというわけではなく、不合理な違いは認めないと言うことです。

もう一つ、事業所単位から事業主単位に変更になりました。

待遇の相違等に関する説明義務（14条2項）について、労働者の求めに対して事業主に待遇差の内容、理由等についての説明義務が課され、説明を求めたことを理由とする不利益取扱が禁止され、きちっと説明できるようにしておく必要があります。

そこで労働契約法 20 条に関する判例を考察してゆきます。

1、ハマキョウレックス事件

トラック運送会社のドライバーで正社員と有期契約社員の労働条件の差違が問題となった事件で、①職務の内容は同一、②職務の内容及び配置の変更の範囲は同一でな

い（等級・役職制度・就業場所・業務内容の変更の可能性等に差異あり）、正社員は、月給制（年齢給、勤続給、職能給）で昇給有り、賞与は業績に応じて支給するもの、退職金制度も有ります。

一方契約社員は、時給制、昇給・賞与は無し、退職金も無しです。

※住宅手当

契約社員は就業場所の変更が予定されていないが、正社員は転居を伴う配転が予想されているため住宅に要する費用が多額になり得るから、支給の相違は不合理でないとなりました。

裁判の結果は次の通りです

賃金項目	正社員	契約社員	地裁	高裁	最高裁
住宅手当	21歳以下 5000円 22歳以上 2万円	無	○	○	○
皆勤手当	1万円	無	○	○	×
無事故手当	1万円	無	○	×	×
作業手当	1万円～2万円 D支店は1万円を一律支給	無	○	×	×
給食手当	3500円	無	○	×	×
通勤手当	交通手段・通勤距離に応じて支給	3000円	×	×	×

※ ○は不合理でない、×は不合理である、の判断

2、長澤運輸事件

定年後、嘱託社員・有期で再雇用された3名の従業員が、無期労働契約の正社員との間の賃金格差が不合理であると主張した事件で、定年前は、各手当を支給されており、退職金も受領しているが、定年後、一部の手当が不支給となったこと等で、定年前と比較して賃金総額が20%～24%減少しました。

定年前後で職務内容、変更の範囲はいずれも同一です。（定年後再雇用者も就業場所や業務内容の変更あり）

裁判の結果は次の通りです。

賃金項目	地裁	高裁	最高裁
能力給と職務給	×	○	○
精勤手当	×	○	×
住宅手当	×	○	○
家族手当	×	○	○
役付手当	×	○	○
超勤手当	×	○	× 原審に差戻し
賞与	×	○	○

※ ○は不合理でない、×は不合理である、の判断

※地裁、高裁は処遇ごとに判断せず、全体

として不合理か否かを判断しました。

※定年退職後の再雇用であることについては、有期契約労働者が定年後再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労働契約20条にいう「その他の事情」として考慮されるとしました。

定年後再雇用者のその他の裁判

3. 日本ビューホテル事件（東京地裁平成30.11.21） 概要は、55歳で役職定年、60歳で定年退職（退職時の月額賃金38万円、退職金約955万円）、定年後は、有期嘱託社員（月額賃金約25万円、その後少しずつ減額）、65歳で臨時社員に（時給1150円、月額約19万円でした。裁判所の判断は

（イ）業務の内容及び責任の程度

定年退職後の原告の業務は、営業活動業務のみに限定され、人事上の負担が正社員よりも軽減されていたのであるから、業務内容及びその責任の程度は大きく異なっていました。

（ロ）業務の内容及び配置の変更の範囲

就業規則の規定上は配転等の可能性の有無や程度の記載に差異がないとしても、実際の運用に差異がある。

（ハ）その他の事情

・役職定年後の年俸額は、激変緩和措置として、職務の内容に比較して高額に設定されている。

・嘱託社員及び臨時社員の賃金制度は長期雇用を前提とせず年功的性格を含まず、役職に就くことも予定されず、且つ高齢者雇用継続基本給付金が支給されていることを組み込んでいるものであることなどからすれば、定年退職時の年俸と定年退職後に再雇用される嘱託社員及び臨時社員の基本給及び時間給とでその額に差があることを以て直ちに不合理と認める事は出来ない。

（ニ）総合考慮

・（イ）（ロ）（ハ）に加え、原告の定年退職時の年俸の月額とこれに対応する嘱託社員及び臨時社員時の賃金とを比較するとその違いは小さいものとは言えないが、それらの賃金は職務内容が近似する一般職の

正社員のそれとの比較においては不合理に低いとは言えない。

・よって賃金の相違が不合理であると認められず、労働契約法20条には違反しないとしました。

5. 北日本放送事件（富山地裁平成30年12月19日）

①事案の概要

定年退職時は、報道制作局に所属したディレクターで、定年後の再雇用後もディレクター業務に従事していた。定年後は、基本給が時給になり、賞与、住宅手当、裁量手当、祝金はなしで、年収は定年時の35.8%%に減少しました。（877万円→322万円）

②裁判所の判断

（a）基本給は（i）業務の内容、業務に伴う責任の程度、職務の内容・配置の変更の範囲が異なる。（ii）「その他の事情」として、定年退職後の再雇用であること、労働条件に関する労使交渉の経過、企業年金（年約136万円）、雇用保険の給付金（年約48万円）を受給していること（これらを合計すると原告の正社員時の基本給を上回る）。（i）（ii）から基本給の差は「不合理ではない」としました。

（b）賞与については、労務の対価の後払いの他、功勞報償、生活費の補助、労働者の意欲向上も趣旨とするもので、これを正社員と再雇用社員で異なる扱いをすることも不合理とはいえない。原告は退職金約2128万円の支給を受けている。被告は給与と給付金・企業年金を合わせて年収500万円程度を想定し、再雇用社員の収入の安定に配慮している。以上から、再雇用社員への賞与不支給は「不合理でない」としました。

（c）住宅費は、正社員に対する福利厚生としての意味合いを有するもので、定年後正社員は既持ち家を所有する者が相当程度存在すると推測されるから、住宅費を補助する必要性は高いとは言えない。正社員は転勤・関連会社への出向が予定されているが、再雇用社員はこれまで配置転換・転勤者はいない。よって支給の有無は「不合理でない」としました。

（つづく）



~~~~~

### 『コロナ川柳』

- ★手洗いと マスクが趣味と なりにけり
- ★ Web 会議 不利になったら 遮断し
- ★注目を 集めたいなら 咳ひとつ
- ★コロナ禍で マスク美人が どっと増え
- ★耳鳴りもピーシーアールと音がする
- ★なぜ吠える マスク姿の 飼い主に
- ★我が家では 濃厚接触 とんとなし
- ★世界中 そこのけそこのけ コロナが通る



#### 6. 日本郵便事件

(東京高裁平成30年12月31日判決、大阪高裁平成31年1月24日判決)

|            | 東京地裁 | 東京高裁 | 大阪地裁 | 大阪高裁                 |
|------------|------|------|------|----------------------|
| 外務業務手当     | ○    | ○    | ○    | ○                    |
| 郵便外務業務精通手当 | ○    | ○    | ○    | ○                    |
| 年末年始勤務手当   | ×    | ×    | ×    | × ※1                 |
| 早出勤務等手当    | ○    | ○    | ○    | ○                    |
| 祝日給        | ○    | ○    | ○    | 祝日は○<br>年始期間は×<br>※1 |
| 夏期年末手当     | ○    | ○    | ○    | ○                    |
| 夏期年末手当     | ○    | ○    | ○    | ○                    |
| 住居手当       | ×    | ×    | ×    | × ※2                 |
| 扶養手当       |      |      | ×    | ○                    |
| 夏期冬期休暇     | ×    | ×    |      | × ※1                 |
| 病欠休暇       | ×    | ×    |      | × ※1                 |
| 夜間特別勤務手当   | ○    | ○    |      |                      |

※大阪高裁は

年末年始勤務手当、祝日給（年始間）、暇について、契約期間が通算5年を超えた者との相違については不合理である。

※大阪地裁、東京高裁は

新一般職との住宅手当の相違は不合理である。

※最高裁判決

10月13日・15日に、正社員と非正規雇用の同一労働同一賃金に関する2つの最高裁判決が出ました。

まず手当・休暇に関する考え方として、日本郵便

で不合理とされた最高裁判決が既に2018年6月1日にでており、同一労働同一賃金に関するハマキョウレックス事件・長澤運輸事件判決においては、通勤手当・無事故手当・休職手当・作業手当・皆勤手当・精勤手当などが不支給とされています。

不合理か否かの判断は、①業務内容、②責任、③配置変更範囲、④その他の事情の4つの項目で、この4つの要素から「説明のつかないもの」は「不合理」とされました。例えば、多少の業務や配置変更範囲の差があったとしても、通勤手当については正社員も非正社員も通勤します。また同じトラックドライバーであれば「無事故」が求められるので無事故手当を。毎日出勤する必要がある点が同じであれば皆勤手当や精勤手当の相違については不合理と言うことになりません。

一方、ハマキョウレックス事件においては、住宅手当においては「不合理でない」とされました。住宅手当は、正社員には全国転勤が有り、住宅を転々とする必要があるところ、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されています。

転勤のない非正規雇用者と比べると住宅費がかさんでしまうこととなりますから正社員のみに支給することも「不合理でない」とされました。

手当については、支給趣旨が特定しやすく先の4要素から説明できなければ不合理とされやすいため、日本郵便事件における扶養手当・年末年始手当・夏季・冬季休暇、病欠休暇など業務の内容や責任、配置変更範囲の相違から待遇差を説明ができ「不合理」とされました。

一方、賞与・退職金については、基本給と連動しているという共通点があり、年功序列、成果重視、役割責任や役割期待を重視するなど企業ごとに様々に構成されていますので、正に人事の裁量で有り裁判所が口を出す範疇ではありません。同一労働同一賃金に関する人事考課で、日本郵便において、正社員は業務の実績に加え、部下の育成指導、組織に対する貢献度、自己研鑽、状況把握、理論的指向、チャレンジ指向などの評価項目が評価され、期間職として育成されるための評価項目で有り、契約社員は、服装等の身だしなみ、時間厳守、上司の指示や職場のルール厳守、習熟度が評価され、その仕事をずっと担当するという役割の違いです。

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（派遣法）が改正され、2020年4月1日から、派遣労働者の同一労働・同一賃金の実現に向けた改正です。

主な改正事項は①不合理な待遇差を無くすための規定の整備、②派遣労働者に関する説明義務の強化、③裁判外紛争解決手続きの規定の整備です。

①不合理な待遇差を無くすための規定の整備とは、派遣元会社では、（イ）派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を行うための派遣先均等・均衡方式を整備するか、（ロ）一定の要件を満たす労使協定による待遇を行うための労使協定方式を整備するかを採用しなければなりません。

いずれの場合も派遣先は労働者派遣契約を締結するにあたり、あらかじめ派遣労働者が従事する業務ごとに比較対象労働者の賃金等の待遇情報を提供しなければなりません。比較対象労働者とは

i 「職務内容」と「職務内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者

- ii 「職務の内容」が同じ通常の労働者
- iii 「業務内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
- iv 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- v i～ivに相当するパート・有期雇用労働者

労使協定方式採っている派遣元は、賃金については、国が通知する賃金等、賃金以外については、派遣元の通常の労働者、又は派遣先の通常の労働者

◆図表1 派遣先均等・均衡方式と労使協定方式の違い

| 項目              | 派遣先均等・均衡方式                 | 労使協定方式                                                                        |
|-----------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 比較対象            | すべての待遇について派遣先の通常の労働者       | 賃金：国が通知する賃金額等（一般賃金）<br>賃金以外：派遣元が実施すべきものについては派遣元の通常の労働者、派遣先が実施すべきものは派遣先の通常の労働者 |
| 派遣労働者が短時間・有期の場合 | 上記の比較に加え、派遣元の通常の労働者との比較が必要 | 上記の比較に加え、派遣元の通常の労働者との比較が必要（派遣先が行う教育訓練、福利厚生3施設以外のすべて）                          |
| 各種手当等の検討方法      | 賃金関係の各種手当等の1つひとつ個別に検討      | 総額で検討+能力等の向上に応じた昇給等があること                                                      |

※：「一般賃金」とは、派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であって当該派遣労働者と同程度の能力および経験を有する者の平均的な賃金の額のことであり、毎年6～7月に告示されます（詳細は次号で解説）。

◆図表2 情報提供の項目

| 派遣先均等・均衡方式                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 労使協定方式                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① 比較対象労働者（法26条8項に規定する比較対象労働者をいう。以下同じ）の職務の内容（同項に規定する職務の内容をいう。以下同じ）、当該職務の内容および配置の変更の範囲ならびに雇用形態<br>② 当該比較対象労働者を選定した理由<br>③ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む）<br>④ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質および当該待遇を行う目的<br>⑤ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするにあたって考慮したもの | ① 法40条2項の教育訓練の内容（当該教育訓練がない場合には、その旨）<br>② 則32条の3各号に掲げる福利厚生施設（※）の内容（当該福利厚生施設がない場合には、その旨）<br>※次の3施設（福利厚生施設）<br>・給食施設<br>・休憩室<br>・更衣室 |