



『判例に学ぶ同一労働・同一賃金（Ⅱ）』

宮川安江

先回は、同一労働・同一賃金の基本的な考え方と、労働契約法 20 条に関する判例を考察しました。

今回は、日本郵便事件の東京高裁と大阪高裁及び令和 2 年 10 月 13 日、15 日の最高裁の考え方と、派遣労働者について考察致します。

5. 日本郵便事件

この事件は、非正規労働者と正規社員の手当に関する合理性を争ったものです。

（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○ 年始期間は× ※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）、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。

※最高裁判決は

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おります。

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いうことになります。

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、従業員が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になりま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。

次に派遣労働者に対する同一労働同一賃金については、「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がされました。

主な改正事項は①不合理な待遇差を無くするための規定の整備、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る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の賃金ということになります。

◆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） 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、派遣元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、派遣先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	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）
② 当該比較対象労働者を選定した理由	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）
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）	※次の3施設（福利厚生施設） ・給食施設 ・休憩室 ・更衣室
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	
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	

正社員と再雇用者などの雇用形態が違う労働者に対しての賃金等の待遇の格差について、雇用形態が変更となる労働者に対しては、賃金設定の根拠をしっかりと定め、再雇用者の理解を得る必要があります。

（おわり）

