



## 同一労働同一賃金/労働契約法第 20 条の最高裁判決

2018 年 6 月 1 日に、有期労働者と無期労働者の間の不合理な労働条件の相違を禁ずる労働契約法第 20 条に関する 2 件の最高裁判決が出ました。職務の内容に大きな相違がないにも関わらず、諸手当、賞与、定期昇給、退職金等に相違があることは違反であるとの主張をした事件です。今回はその主張のうち諸手当の部分について事件と判決の概要をまとめました。最高裁判決では、賃金全体の総額での比較ではなく、その会社の実情に応じて、それぞれの手当てにその差を設けることの合理性について判断しており、今回の判決により判断単位は支給項目ごとであることが確立したといわれています。正社員には支給する手当について、契約社員に支給しない場合、職務の内容、職務の内容及び配置転換の範囲その他の事情の観点から、なぜ支給しないか合理的な説明が必要となります。

### ■労働契約法第 20 条

「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、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て、不合理と認められるものであってはならない。」

### ■ハマキョウレックス事件

正社員のドライバーと有期契約のドライバーでは、業務の内容に大きな相違がないにも関わらず、諸手当等、賞与、定期昇給、退職金に相違があることは違反していると主張した事件です。

1. 広域異動や人材活用の仕組みの違いなどは関係しないとされ、有期契約社員に対する不支給が不合理であると認められた手当

|       |   |
|-------|---|
| 無事故手当 | 安全運転及び事故防止の必要性は変わらないため                      |
| 作業手当  | 特定の作業を行った対価であり、その作業に対する金銭的評価が異なるものではないため    |
| 給食手当  | 職務の内容だけでなく勤務形態に違いはなく、勤務時間中に食事をとることに違いはないため  |
| 皆勤手当  | 皆勤を奨励する趣旨で支給されるものと解され、出勤する者を確保する必要性は変わらないため |
| 通勤手当  | 職務の内容及び配置の変更の範囲が異なるとしても、通勤費用の多寡が異なるものではないため |

2. 職務の内容及び配置の変更の範囲の相違により、有期契約社員に対する不支給が合理的であると認められた手当

|      |  |
|------|--|
| 住宅手当 | 正社員は転居を伴う配転が予定されており、配転がない契約社員と比べて住宅費が多額となり得るため |
|------|--|

### ■長澤運輸事件

定年まで勤務した後、継続雇用制度に基づき有期の嘱託契約で再雇用された嘱託社員のドライバーが正社員ドライバーと業務内容及び当該業務の責任の程度や異動の範囲に違いがないにも関わらず、基本給の構成や諸手当、賞与、退職金制度の有無などの相違は無効であり、正社員の規則で適用を受ける労働契約上の地位の確認と賃金差額の支払いを求めた事件です。

1. 定年再雇用者であることは関係しないとされた手当

|      |                             |
|------|-----------------------------|
| 精勤手当 | 職務の内容が同一である以上、その必要性は変わらないため |
|------|-----------------------------|

2. 定年再雇用者であることが労働契約法 20 条にいう「その他の事情」として考慮される事情に当たるとし、支給しないことが合理的であると認められた手当

|               |   |
|---------------|---|
| 住宅手当、<br>家族手当 | 定年再雇用者と比し、正社員は幅広い世代の労働者が存在し得るので、住宅費及び家族を扶養するための生活費を補助するには相応の理由があると認められ、一方嘱託社員は定年退職者であり、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その支給開始までには調整給を支給されることから正社員にのみ支給することは不合理ではないため |
|---------------|---|

## 知っておきたいミニ知識

## 改正パートタイム等労働法が 2020 年 4 月 1 日に施行

再来年（2020 年）4 月 1 日より、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（いわゆるパートタイム等労働法）が「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」に改正施行されます。同一労働同一賃金に関連する係争の際に根拠とされていた労働契約法第 20 条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）は同法から削除され、この改正パートタイム等労働法の第 8 条（不合理な待遇の禁止）でカバーされることになります。この 8 条では労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情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しています。

労働契約法は個別労働紛争を民事的に解決するためのルールを定めたもので、同一労働同一賃金のトラブルは訴訟等による解決手段しかありませんでしたが、改正パートタイム等労働法では、紛争の解決に援助を求められる時は都道府県労働局長が必要な助言、指導または勧告をすることができ、無料で紛争調整委員会に調停を行わせることもできるようになります。従業員が行政へ簡単に相談できるようになることで、人事労務部門では同一労働同一賃金についての対応に一層の時間を要する事態が想定されます。早めに自社の処遇体系を見直す必要があるでしょう。

また、今年 4 月より、労働契約法第 18 条の無期転換により有期労働契約者の無期転換ルールによって無期パートタイムになった労働者も同一労働同一賃金の対象に含まれるようになり、比較がより一層複雑化していくでしょう。

無期パートタイム労働者の労働条件を新たに設定する場合は、再来年以降の改正パートタイム等労働法の規定も念頭に入れて検討する必要があります。今後の動向に注視が必要です。