

旧労働契約法20条裁判における最高裁判決の解説と対応実務

2020年10月13日と10月15日に、正社員と有期契約労働者との間の不合理な労働条件の相違を禁じた旧労働契約法第20条（いわゆる同一労働同一賃金）を巡る5つの事件の最高裁判決が下されました。今回は号外として、企業における今後の同一労働同一賃金への対応に大きな影響を与えるこれらの判決について、概要とポイントを取り上げます。

大阪医科薬科大学 大阪医科薬科大学事件における最高裁の判断

1. 事件の概要と争点

大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件は、研究室の秘書として働いていたフルタイムのアルバイト職員（有期契約）と正職員（無期契約）との間の労働条件の相違は旧労働契約法20条に違反するとして相違にかかる賃金相当額の損害賠償を求めた裁判で、本年10月13日に最高裁で判決が言い渡されました。

一連の裁判で争われた基本給、賞与、年末年始および創立記念日の休日における賃金支給、年休の日数、夏期特別有給休暇、私傷病欠勤中の賃金、附属病院の医療費補助措置の各労働条件のうち、最高裁で争われたのは**賞与および私傷病欠勤中の賃金**です。これ以外は、最高裁が上告不受理等としたことにより、高裁の判決が確定しました。

【図表 各労働条件の不合理性の判決結果（大阪医科大）】

労働条件	高裁判決	最高裁判決
基本給	不合理ではない	不合理ではない
賞与	不合理	不合理ではない
休日の賃金支給	不合理ではない	不合理ではない
年休日数	不合理ではない	不合理ではない
夏期特別有給休暇	不合理	不合理
私傷病欠勤の賃金	不合理	不合理ではない
医療費補助措置	不合理ではない	不合理ではない

2. 賞与の相違に関する判断が覆された背景

大阪高裁では、賞与は**算定期間に就労していたこと自体に対する対価**であり、フルタイムのアルバイト職員に一切支給しないことは不合理であると判断しました。しかし、最高裁では、賞与の目的が**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こと**にあるとしたうえで、正職員とは職務内容や配置変更の範囲に相違があることや、正職員への登用制度があることなどを考慮すると、賞与を支給しないことが「不合理とまではいえない」との判断を示しました。

3. 私傷病欠勤中の賃金の相違に関する判断が覆された背景

大阪高裁では、私傷病欠勤中の賃金の支給の目的は**生活に対する保障を図る点**にあるとして、アルバイト職員にも生活保障の必要性があることから、私傷病欠勤中の賃金を支給しないことは不合理であると判断しました。しかし、最高裁では、私傷病欠勤中の賃金は**正職員の雇用を長期にわたり維持し確保するという目的によるもの**として、長期雇用に前提とせず、職務内容も異なるアルバイト職員に賃金を支給しないことが「不合理とはいえない」との判断を示しました。

4. その他の労働条件の判断

大阪高裁は、職務内容や責任の程度、異動の可能性などから、正職員とアルバイト職員に一定の差異があるとして、基本給、休日の賃金支給、年休日数の各労働条件の相違が不合理とまではいえないとしました。しかし、夏期特別有給休暇は、**その目的が夏期に職務に従事する身体的疲労に対する心身のリフレッシュにある**とし、正社員と同様に年間を通してフルタイムで勤務するアルバイト職員に付与しないことは不合理であると判断しました。これらの判決はいずれも最高裁で確定しています。

メトロコマース メトロコマース事件における最高裁の判断

1. 事件の概要と争点

メトロコマース事件は、駅の売店で販売員をしていた有期契約社員4人が、正社員（無期契約）との間にある賃金等の格差が旧労働契約法20条に違反するとして、正社員との賃金の差額等を求めた裁判で、上記の大阪医科薬科大学と同日の10月13日に最高裁で判決が言い渡されました。

一連の裁判で争われた本給、資格手当、住宅手当、賞与、退職金、永年勤続報償、早出残業手当の割増率の各労働条件のうち、最高裁で争われたのは**退職金にかかる労働条件の格差**です。これ以外は、最高裁が上告不受理等としたことにより、高裁の判決が確定しました。

【図表 各労働条件の不合理性の判決結果（メトロコマース）】

労働条件	高裁判決	最高裁判決
本給	不合理ではない	不合理ではない
資格手当	不合理ではない	不合理ではない
住宅手当	不合理	不合理
賞与	不合理ではない	不合理ではない
退職金	不合理	不合理ではない
褒賞	不合理	不合理
早出残業手当	不合理	不合理

2. 退職金の相違に関する判断が覆された背景

東京高裁では、一般的に退職金は賃金の後払いや功労報償など複合的な性格を有するとし、契約社員が10年前後勤務していた事実から、**少なくとも長年の勤務に対する功労報償部分の退職金すら一切支給しないことは不合理である**と判断しました。しかし、最高裁判決では、退職金の一般的性格を踏襲しつつも、その目的が**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こと**にあるとし、正社員とは職務の内容および配置の変更の範囲が異なることに加え、正社員への登用制度があることなどを考慮すると、契約社員に退職金を一切支給しないことが「不合理とまではいえない」との判断を示しました。

退職金と賞与における制度上の留意点

2つの事件では退職金と賞与について、いずれも最高裁で判決が覆り相違は不合理ではないと判断されましたが、判決文の中で「**退職金（賞与）の支給に係る労働条件の相違が、労基法20条にいう不合理と認められるものにあたる場合はあり得る。**」とも示されている点に留意が必要です。そもそも労働条件の相違が不合理か否かは、両者の①職務内容、②職務内容及び配置の変更範囲、③その他の事情のうち、各労働条件の目的・性質に照らして適切なものを考慮して判断することとなります。退職金や賞与は、多様な趣旨が複合的に含まれることから、結果的に**会社の裁量が大きく尊重されること**となりますが、正社員と非正規雇用者との間に相違を設ける場合には、自社における支給の目的や趣旨、支給額の基準等を明確に整理しておくことが求められます。

日本郵便（大阪・東京・佐賀）事件における最高裁の判断

1. 事件の概要と争点、最高裁の判断

日本郵便事件は、大阪・東京・佐賀の3件についてそれぞれ別の紛争として2017年6月～2018年2月の間に提訴され、地裁および高裁での裁判を経て、本年10月15日に最高裁で3件の判決が言い渡されました。

それぞれの事件において争われた内容は若干異なりますが、主には、無期労働契約を締結する正社員と、有期労働契約である時給制または月給制の契約社員との間における夏期年末手当（賞与）、その他の手当（外務業務手当、郵便外務業務精通手当、早出勤務手当、夜間特別勤務手当、年末年始勤務手当、扶養手当、住居手当、祝日給）、夏期・冬期の特別休暇、有給の病気休暇等の労働条件の相違が、旧労働契約法20条に違反し不合理であるか否かが争点となっていました。

このうち、最高裁で判断が下されたのは下表の5つの労働条件です。この他の労働条件については高裁において、**住居手当の相違は不合理**（比較の対象とされた住居手当の支給される社員は、配置転換が予定されていなかった）、それ以外の労働条件の相違は不合理でないとして、判決が確定しています。

最高裁の判断	【大阪】	【東京】	【佐賀】
①扶養手当	不合理		
②年末年始勤務手当	不合理	不合理	
③祝日給	不合理		
④夏期・冬期休暇	不合理	不合理	不合理
⑤有給の病気休暇		不合理	

2. 扶養手当の相違を不合理とした背景とポイント

扶養手当については、大阪高裁の「長期雇用を前提として基本給を補完する生活手当であるため、原則として短期雇用を前提とする契約社員に支給しないことは不合理ではない」という判決を否定しました。手当の趣旨は踏襲しつつも「**契約社員についても、扶養親族があり、かつ相違に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給すべき**とし、原告の契約社員は「**契約期間が6ヵ月以内または1年以内とされており、**

（略）**有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、継続的な勤務が見込まれている**」ため、扶養手当に係る労働条件の相違は不合理であるとの判断を示しました。

3. 特殊な勤務に対する手当

年末年始勤務手当

手当の趣旨は、最繁忙期かつ多くの労働者が休日として過ごす期間の勤務という特殊性に配慮したものであり、**従事した業務内容やその難易度にかかわらず、所定の期間に実際に勤務したことを支給要件とするもの**と認定したうえで、これを支給する趣旨は契約社員にも当てはまることから、契約社員に支給しないことは不合理であるとしてしました。

祝日給

正社員が祝日および年始期間に勤務する場合、祝日給としての加給がある一方、契約社員には祝日の勤務に対する祝日割増賃金のみで、そもそも繁忙期に限定された短期間の雇用であるという理由により年始期間には祝日割増賃金が適用されていませんでした。これに対し、契約社員の契約期間は6ヵ月～1年で、**更新を繰り返し長期間勤務する者もおり、繁忙期に限定された雇用とは言えず、**年始期間における勤務の代償としての祝日給（祝日割増賃金）の趣旨は契約社員にも当てはまるとしました。

4. 夏期休暇・冬期休暇の判断と制度見直しの留意点

夏期・冬期休暇の趣旨は、「**年次有給休暇や病気休暇等とは別に、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図るという目的によるものと解され、これらの趣旨は契約社員にも当てはまる**」と示したうえで、原告の契約社員は繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、1回の契約期間が6ヵ月など業務の繁閑にかかわらず勤務が見込まれていることから、契約社員にも与えるべきとされました。

同一労働同一賃金ガイドラインには明記されていなかった夏期・冬期休暇について、この判決から、夏や冬の繁忙時期に限定した臨時的および短期の雇用形態でない限りは、正社員以外の労働者にも正社員と同様に与える必要があると言えるでしょう。ただし、所定労働時間・日数が正社員より短い者については、それらの差異に応じた短い日数の夏期休暇・冬期休暇を付与するとしても差し支えないものと考えられます。

5. まとめ

本判決は、扶養手当や有給の病気休暇など「**長期継続勤務の期待と確保**」を目的とした労働条件について、**初めて最高裁が不合理であると判断した裁判例**となりました。原告は有期雇用契約が反復更新され、勤続期間が10年など長期にわたっていたために、「**相違に継続的な勤務が見込まれる**」と判断されたことが特に重要な点です。



病欠休職に関する不合理性の判断の相違 ～大阪医科薬科大と日本郵便（東京）～

5件の最高裁判例の中で、大阪医科薬科大と日本郵便（東京）の2件において、私傷病による有給の休職（休暇）制度を非正規社員に与えないことが不合理か否かについて争われました。

私傷病時の制度	正社員・正職員	非正規雇用者
大阪医科薬科大	6ヵ月間の給与補償および休職期間中の休職給（2割）	休職制度なし
日本郵便(東京)	少なくとも90日間の病気休暇（有給）	年に10日の病気休暇（無給）

いずれの判決においても、有給の病欠休職（休暇）の趣旨は「**長期勤続の期待からその生活保障を図り、継続的な雇用を確保するもの**」としたうえで、結論は次のように示されました。

大阪医科薬科大：相違は不合理ではない

アルバイトには社員登用制度があることや、更新される場合はあっても長期雇用を前提としているとは言い難く、雇用の維持確保という制度趣旨に直ちには当てはまらなるとされました。また、**原告となった者は勤務開始後2年余りで欠勤に至り、在籍期間も3年と実際に長期には及んでいないことが考慮**されました。

日本郵便（東京）：相違は不合理

契約社員についても、「**相違に継続的な勤務が見込まれるのであれば**」、制度趣旨が当てはまるとしたうえで、本件契約社員は有期雇用契約が反復更新され、相当長期間に及んでいることから、「**相違に継続的な勤務が見込まれているといえる**」ため「**休暇の日数につき相違を設けることはともかく、有給とするか無給とするかにつき労働条件の相違があることは不合理**」であるとしました。

これらの判決から、有期契約労働者であっても実際の勤務期間が長期にわたっている場合は、「**長期勤続の期待と継続的な雇用の確保**」という制度趣旨が当てはまると判断され、無給とすることは不合理と判断される可能性があると考えられます。また、日本郵便（大阪）の高裁判決では、有給の病気休暇について**勤続期間が5年を超える契約社員には付与すべき**とし、最高裁が上告を不受理としたため判決が確定しています。

ただし、これらは旧労働契約法20条をめぐる裁判であり、同一労働同一賃金に関し策定された**ガイドライン（指針）**では、**病欠休職について「通常の労働者」と同一の病気休職の取得を認めなければならない（有期雇用者は契約期間終了までとすることは可）」とされており、今後、改正パート・有期労働法施行後の裁判の動向に注視する必要があります。**



早めに人事諸制度および諸規程の見直しを

パート・有期労働法および「同一労働同一賃金ガイドライン」の中小企業への適用が2021年4月1日（大企業は2020年4月1日施行済）に迫っており、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の見直しが急がれます。

当研究所では、改正法に対応するための人事諸制度および諸規程の見直しなどをお受けしております。お気軽に担当者までご相談ください。