

梅ちゃん先生の 法律相談

第23回

「働き方改革」

とは何か⑤

－同一労働・同一賃金 (その2)

梅本寛人(弁護士)

1 福利厚生面での均等待遇

前回に引き続き、働き方改革における中心的施策の一つといえる「同一労働・同一賃金」について説明していきます。

前回お話ししました厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン案」は、給与・手当のみならず、福利厚生等に関しても、正社員と非正規社員との間で不合理な待遇とならないためのガイドラインを示しています。

具体的には、以下のとおりです。

① 福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室)

正社員(無期雇用フルタイム労働者)と同一の事業場で働く有期労働者またはパートタイム労働者には、同一の利用を認める必要があります。

② 転勤者用社宅

正社員と同一の支給要件(転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸、収入の額など)を満たす有期労働者又はパートタイム労働者には、同一の利用を認める必要があります。

③ 慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障

有期労働者又はパートタイム労働者にも、正社員と同一の付与をする必要があります。

もっとも、例えば、慶弔休暇について、正社員と同様の出勤日が設定されているパートタイム労働者に対しては正社員と同様に付与しているが、週2日の短日勤務のパートタイム労働者に対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ振替が困難な場合のみ慶

弔休暇を付与しているというケースは問題ありません。

④ 病気休職

無期雇用パートタイム労働者には、正社員と同一の付与をする必要があります。また、有期労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえて付与する必要があります。

もっとも、例えば、契約期間が1年である有期労働者に対し、病気休職の期間は契約期間の終了日までとすることは問題ありません。

⑤ 法定外年休・休暇(慶弔休暇を除く)について、勤続期間に応じて認めている場合

法定外年休・休暇(慶弔休暇を除く)について、勤続期間に応じて認めている場合、正社員と同一の勤続期間である有期労働者又はパートタイム労働者には、同一の付与をする必要があります。なお、有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算した期間を勤続期間として算定する必要があります。

もっとも、例えば、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償の趣旨で付与していることから、正社員に対し勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日という形で休暇を付与する一方、無期雇用パートタイム労働者に対しては、労働時間に比例した日数を付与しているというケースは問題ありません。

2 2つの最高裁判決

以上、同一労働・同一賃金について

の具体例を厚生労働省の「同一労働・同一賃金ガイドライン案」に沿って説明いたしました。

ところで、今回の働き方改革関連法の成立前ではあったのですが、最高裁判所は、本年6月1日、正社員と非正規社員との待遇格差に関して2件の判決を言い渡しました。この判決については、大きく報道されたこともあり、ご存知の方もいらっしゃるかもしれませんが、「同一労働・同一賃金」とも大きく関連し、実務上も重要な意義を有する判決ですので、以下、この判決の内容についてお話ししたいと思います。

この日最高裁で言い渡された判決は2つあり、それぞれ「ハマキョウレックス事件」「長澤運輸事件」との名前がついています。ちなみに、労働関係の裁判では、このように使用者側の会社名をとって名前が付くことが多いです(労働関係の判例を調べればすぐ分かりますが、名だたる会社が沢山出てきます。)

(1) ハマキョウレックス事件

原告(X1)は、平成20年10月に被告会社(Y1)と有期労働契約を締結し、契約社員として、トラックの運転手として配送業務に従事していました。

Y1においては、正社員と契約社員との間で労働条件(諸手当等)につき、以下のような差異が設けられていました(なお、ほかにも差異はありましたが最高裁で判断された項目に絞っております)(表1)。

X1は、正社員と契約社員とでこのような差異があるのは不合理な差別であり労働契約法20条(この条文に

表1・ハマキョウレックス事件

項目	正社員	契約社員	最高裁の判断
無事故手当	1万円	なし	×
作業手当	1万円	なし	×
給食手当	3500円	なし	×
通勤手当	距離に応じて最大5万円	3000円(固定)	×
住宅手当	2万円	なし	○
皆勤手当	1万円	なし	×

表2・長澤運輸事件

項目	正社員	嘱託社員	最高裁の判断
職務給・能率給	あり	なし	○
歩合給	なし	あり	○
住宅手当	あり	なし	○
精勤手当	5000円	なし	×
時間外手当	あり	なし (精勤手当を除外して計算)	×
役付手当	あり	なし	○
賞与	あり	なし	○

については、前回コラムで説明しました。)に違反するとし、Y1に対し、正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認、正社員が通常受給するべき賃金との差額の支払い等を求めて提訴しました。

1審(大津地裁彦根支部)は、通勤手当の差異は労働契約法20条に違反するが、その他の手当の差異は違反しないと判断しました。

控訴審(大阪高裁)は、通勤手当のほか、無事故手当、作業手当、給食手当についての差異も違反すると判断しました(住宅手当の差異は適法)。

そして、最高裁は、上記の表のとおり、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当の差異も違反すると判断しました。

最高裁は、以上のように判断した理由として、概ね以下のように述べています。

まず、労働契約法20条の趣旨については「(労働契約法20条)は、有期契約労働者については、無期労働契約を締結している労働者と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく、両者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止したものである。」とし、皆勤手当について「(会社)が運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラッ

ク運転手を一定数確保することから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであると解されるところ、…乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異なるから、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。また、上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、(会社)の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるとはいえない。」などとして、皆勤手当についての正社員と契約社員との差異は労働契約法20条に違反すると結論づけました。

(2) 長澤運輸事件

原告(X2.3名います)は、被告会社(Y2)の正社員でしたが、定年退職後、有期労働契約を締結し(いわゆる再雇用)、嘱託社員として、定年前と同様乗務員としての仕事をっていました。労働条件(諸手当等)につき、以下のような差異が設けられていました(なお、ほかにも差異はありましたが最高裁で判断された項目に絞っております)(表2)。

X2は、正社員と嘱託社員とでこのような差異があるのは不合理な差別であり労働契約法20条に違反するとし、Y2に対し、賃金の差額等の支払いを求めて提訴しました。

1審(東京地裁)は、本件で正社員と定年後再雇用労働者の業務の内容・責任の程度は同じであり、勤務場所や勤務の内容を変更することがあると

いう点も同じであり、運送業務という職務内容に照らし定年前後においてその職務遂行能力に差は生じない、などと述べて、本件の給与格差は不合理な差異として労働契約法20条に違反する、という定年退職後の方には非常に画期的な、会社にとっては衝撃的な判断を行いました。

しかし、控訴審(東京高裁)は、従業員が定年退職後も引き続いて雇用されるに当たり、その賃金が引き下げられるのが通例であることは、公知の事実であるといつて差し支えないなどとして、1審判決をすべて取り消しました(会社は一安心)。

最高裁は、上記の表のとおり、給与項目毎に判断し、精勤手当と時間外手当の差異につき労働契約法20条に違反すると判断しました(その他の差異は適法)。

最高裁は、以上のように判断した理由として、先ほどの労働契約法20条の趣旨を述べた上で、精勤手当については「(会社)の嘱託乗務員と正社員との職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に相違はないというべきである。」などとし、時間外手当については「嘱託乗務員に精勤手当を支給しないことは、不合理であると評価することができるものに当たり、正社員の超勤手当の計算の基礎に精勤手当が含まれるにもかかわらず、嘱託乗務員の時間外手当の計算の基礎には精勤手当が含まれないという労働条件の相違は、不合理である」などとししました。

(3) 判決の意義

それぞれの判決についてどのような印象をお持ちでしょうか。

最高裁は、給与項目毎に、その支給の趣旨や差異を設ける理由を詳細に検討し判断をしています。そこには、地位(正社員、契約社員、嘱託社員)の違いが直ちに待遇格差を正当化しない、地位は違っても、同じ仕事、同じ責任であるならば、同じ待遇にすべきという「同一労働・同一賃金」の趣旨が背景として見えてきます。

今後は、以上のような視点をもって会社・労働者は行動することが求められているといえるでしょう。