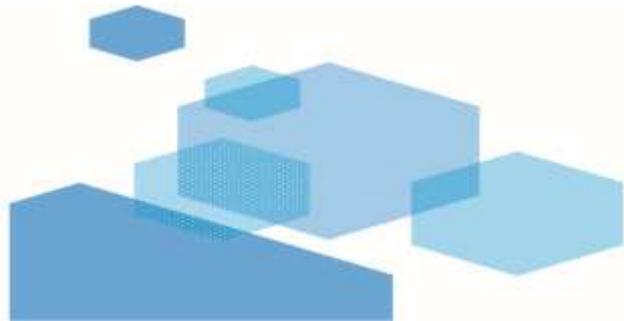


# 「同一労働同一賃金」における 合理的格差の行方

～最新最高裁判例から学ぶ合理的格差とは～



**M** 社会保険労務士法人ミナジン

ダイジェスト版

## 働き方改革関連法案とは、 8つの法案を一括して成立された法案です。



- ①労働基準法②労働安全衛生法③パートタイム労働法
- ④労働契約法⑤労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
- ⑥雇用対策法⑦労働者派遣法⑧じん肺法

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が平成30年6月29日に参議院を通過し、法案が成立しました。

### ■ポイント■長時間労働の是正と同一労働同一賃金



#### 1.労働時間制度の見直し（長時間労働の是正）

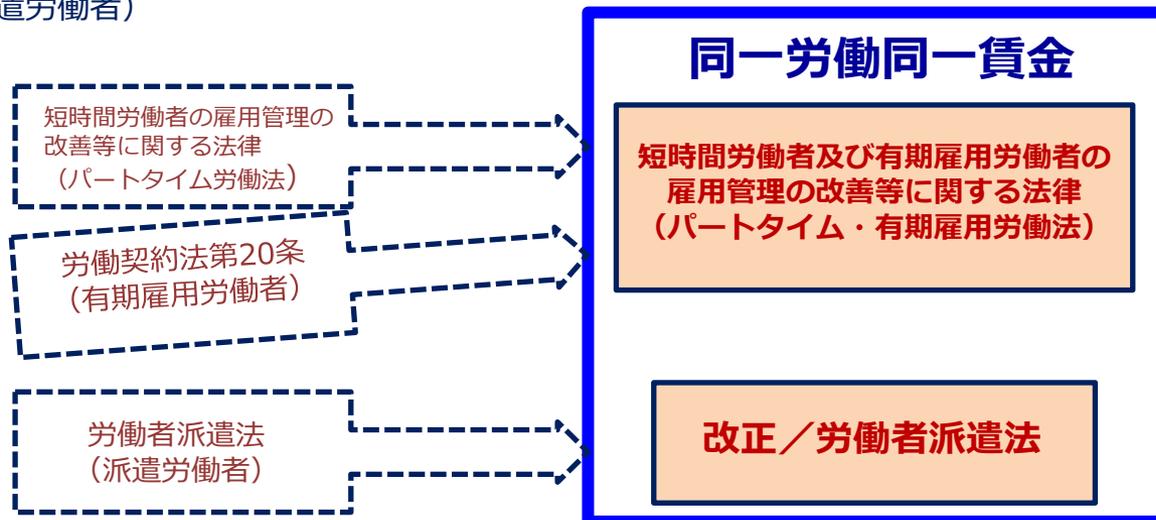
- ・時間外労働の上限設定（原則、月45時間・年360時間／臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合（特別条項付き36協定）は単月100時間未満（休日労働含む）・複数月80時間（休日労働含む）を限度とする）
- ・月60時間を超える時間外労働の割増賃金率（50%以上）に係る中小企業猶予措置の終了
- ・年次有給休暇10労働日以上労働者へ内5労働日を使用者が時季指定して付与する義務
- ・高度プロフェッショナル制度の創設（企画業務型裁量労働制の適用範囲明確化含む）
- ・フレックスタイム制の清算期間の上限が1ヶ月から3ヶ月へ変更

## 働き方改革に伴う法改正又は適用時期

	大企業	中小企業
長時間労働の是正 (労働基準法・時間外労働の上限規制の施行)	2019年4月	2020年4月
同一労働同一賃金の適用	2020年4月	2021年4月
労働者派遣法	2019年4月	

## 2. 非正規雇用者の均等・均衡待遇への法整備（同一労働同一賃金）

- ・ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法） + 労働契約法第20条（有期雇用） ※後述
- = 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（パートタイム・有期雇用労働法）に名称を改正
- ・ 労働者派遣法（派遣労働者）



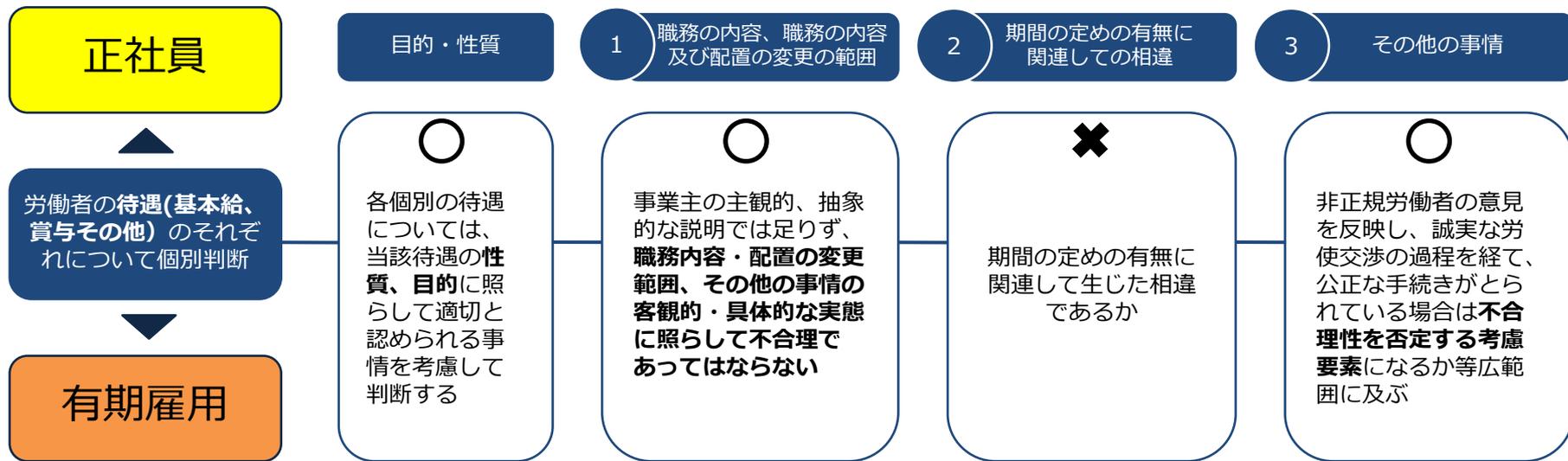
# パートタイム・有期雇用労働法から見る

～正規雇用労働者との不合理性の判断・法的効果～

**第八条** 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）**、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるもの（＝合理性の基準）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。**

- 注）・その他の待遇のそれぞれ → 社宅などの福利厚生、慶弔休暇などの特別休暇、私傷病の休職、災害補償、昇給、教育訓練、人事評価、配置転換、懲戒処分、解雇など
- ・その他の事情 → 出勤日数、所定労働時間、交代勤務やシフト勤務など
  - ・当該待遇の性質 → その待遇の内容が元々持っている特性（定義・条件など）

## <<不合理性の判断>>



具体的には、正社員を有期雇用労働者と比べた場合

- ・「将来に向けた役割や期待が異なるため」
- ・「有益な人材を確保・定着を図る目的」
- ・「長期間の雇用を確保するため福利厚生を手厚くする」

⇒ **上記内容のみだと、客観的な理由とならず不合理となる可能性がある。**

具体的な事例に基づく判断例は、同一労働同一賃金ガイドライン（案）に記載されている。

**本当に有期雇用か、それとも無期転換を予定した有期雇用かも考慮要素になるはず！**

## 判例法理

●定年後の継続雇用の有期雇用者の公的給付（高年齢継続給付・在職老齢年金）が賃金格差を正当化する考慮要素となるかについては「長澤運輸事件」の最高裁判決が判例法理となり、一定の判断基準となる見通し。



## 法的効果

●不合理な待遇の格差であると結審された場合、労働基準法・パート労働法など働き方改革関連法案は「強行法規」であるため、不法行為（民法709条）が成立し、損害賠償請求対象となる。

裁判によらず、公正中立な第三者が当事者間に入り、話し合いを通じて合意による紛争解決を図る **ADR（裁判外紛争解決手続）** という法的トラブル解決手続きもあります

詳しくは <https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201507/2.html#anc01> をご覧ください



## 例外的（労働者が勝利した判例）：丸子警報器事件

（非正規雇用者と正社員との賃金格差の違法性、法的救済を認めた判決）

### 概要

2ヶ月の雇用契約を反復更新する形で4年から25年勤務する日給の女性臨時社員たち（1日の所定労働時間は正社員より15分短い）、実際はその分残業扱いで勤務するほか、労働の内容、勤務日数も正社員と同様）に対する女性正社員との賃金格差の違法性（※勤続が長くなるほど正社員との賃金格差が大きくなる →勤続年数4年で年間約17%/勤続25年で約34%）

### 争点

労働基準法第3条（均等待遇）同法第4条（男女同一賃金の原則）において、女性に対する公序良俗違反性が争われた

1996年3月15日  
（長野地裁判決）

臨時社員の賃金が同一労働・同一勤続年数の正社員の賃金の8割以下である場合、労働基準法第3条、同法4条の理念に反する公序良俗違反（民法9条）として正社員賃金の8割との差額に相当する損害賠償請求が認められた

その後、東京高裁において12回の和解交渉の末、

- ①臨時社員の賃金を日給制から月給制へ
- ②4月の定期昇給とは別に、12月に月額3,000円特別増額補正を6年間実施
- ③昇給・賞与は正社員と同一の計算方法
- ④和解成立後60歳まで正社員と同一規定の適用と60歳以上の救済措置を行うことが決定し、実質的に正社員化となる内容となった

## 原則的（企業が勝利した判例）：日本郵便逡送事件

（賃金は労働の価値のみで決定されるわけではなく、雇用形態の違いによる賃金格差は、労働契約の自由の範疇であり違法とはいえない）

### 概要

正社員（本務者）と同一の労働をしている期間臨時社員（臨時社員運転士）に正社員と同一の賃金を支払わないのは同一労働同一賃金の原則に反し、また公序良俗にも反しているため正社員の賃金との差額に相当する損害金支払いを要求

### 争点

郵便配達等を行う正社員（本務者）と期間臨時社員（臨時社員運転士）における長期雇用者と短期雇用者を理由とした賃金格差は、労働基準法第3条（均等待遇）、同法第4条（男女同一賃金の原則）の解釈として、同一労働同一賃金の原則が一般的法規範となるまでにおよんでいるか

2002年5月22日  
（大阪地裁判決）

正社員（本務者）と期間臨時社員（臨時社員運転士）との間の賃金格差は、その雇用形態の差に基づくもので、正社員と臨時社員との個別の賃金体系を設けて異なる取り扱いをし、これにより賃金格差が生じることは労働契約の相違から生じる必然的な結果であって、それ自体不合理なものとして違法とはならないとして請求が棄却された

# 有期雇用労働者の不合理な待遇格差・最新判断

～ハマキョウレックス事件～

## POINT

### 「期間の定めの有無に関連して生じたものか」

#### 概要

東証一部上場企業の物流大手である株式会社ハマキョウレックス（以下「本件被告」という。）との間で有期雇用契約を締結している契約社員（以下「本件原告」という。）が、以下に掲げる正社員と契約社員との間の労働条件の格差は、契約期間の定めがあることによる「不合理な」相違であり、労働契約法第20条に違反するものとして、正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認及び正社員が通常受給すべき賃金との差額の支払い等を求めて本件被告を提訴した事件。

本件原告は、本件被告との間で月額手取賃金を30万円以上とする期間の定めのない労働契約の合意が成立していたと主張し、正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認等も求めた。

#### 争点

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使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（以下この条において「職務の内容」という。）、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。）」に違反しているか否か。

#### 労働条件の相違

正社員	労働条件	契約社員
月給制	基本給	時給制
10,000円	無事故手当	なし
10,000円	作業手当	なし
3,500円	給食手当	なし
通勤距離に応じて50,000円を限度に支給（※本件原告と同じ、支店市内居住者は5,000円）	通勤手当	3,000円
20,000円	住宅手当	なし
10,000円	皆勤手当	なし
あり	家族手当	なし
原則あり	定期昇給	原則なし
原則あり	賞与	原則なし
原則あり	退職金	原則なし

#### 本件原告が本件被告との間で締結した有期雇用契約の内容

契約項目	労働条件
期間	平成20年10月6日から平成21年3月31日迄 (但し、更新があり得る)
業務内容	配車ドライバー
勤務時間	午前5時から午後2時まで
賃金	時給1,150円、通勤手当3,000円
昇給/賞与	原則として昇給・支給しない

# 有期雇用労働者の不合理な待遇格差・最新判断

～ハマキョウレックス事件～

6/1判決

本件労働条件	最高裁判決
①無事故手当	違反する
②作業手当	違反する
③給食手当	違反する
④通勤手当	違反する
⑤住宅手当	違反しない
⑥皆勤手当	違反する
⑦家族手当	判断せず(*)
⑧定期昇給	判断せず(*)
⑨賞与	判断せず(*)
⑩退職金	判断せず(*)

最高裁判決の解説

本件は、個別の処遇の相違について、まず1次的に、下記判断基準に照らして「不合理」であるかを判断する。

- 業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度
- 職務の内容及び配置の変更の範囲

次に2次的に、下記判断基準に照らして「不合理」であるかを判断する。

- その他の事情（後述）

当該判断により、処遇の相違が「不合理」と認められた場合であっても、正社員の労働条件と同一にしなければならないのではなく、「その他の事情」を考慮した上で処遇の相違について均衡を図らなければならないという判断である。また、⑦～⑩については、**労働契約法20条に違反する場合であっても、同条違反の民事的効力として、正社員の労働条件と同一になる補充的効力を有するものとは認められない**としている。

このことから⑦～⑩について、労働契約法第20条違反該当性について判断するまでもなく、**正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認を求めることは出来ない**とした大阪高裁を支持している。

ただし、本件最高裁判決も、①～④、⑥以外の諸手当等については本件、原告の請求を棄却しており、本件労働条件の全部について有期雇用者に正社員と同一の権利が認められたわけではないことに注意が必要である。



無期契約労働者と有期雇用労働者との待遇差の「合理」「不合理」の判断キーワード

**期間の定めの有無のみに関連して生じた待遇の格差は不合理格差となる**

### POINT

### 「その他の事情」

#### 概要

セメント等の輸送会社を営む被告・長澤運輸株式会社（以下「被告」又は「控訴人」という。）を60歳で定年退職した後に、被告との間で1年間の有期労働契約を締結して嘱託社員として再雇用された原告（以下「原告」又は「被控訴人」といいます。）ら3名が、被告に対して原告ら（有期労働契約社員）と無期労働契約の正社員との間の賃金格差（平均して、正社員より21%減）は不合理であるとして、本件有期労働契約による賃金の定めが労働契約法第20条に違反し無効であり、原告らに正社員に対する就業規則等が適用されることになるとして、被告に対して当該正社員に対する就業規則等により支給されるべきである賃金と、嘱託社員待遇で実際に支給された賃金との差額及びこれに対する遅延損害金の支払を求めた事件。

#### 争点

労働契約法第20条

労働契約法第20条は、同一の使用者に雇用されている有期契約労働者と無期契約労働者について「期間の定めがあること」によって両者の労働条件に相違がある場合、(1)職務の内容※、(2)当該職務の内容及び配置の変更の範囲、並びに(3)その他の事情を考慮して、その相違が「不合理」なものであることを禁止した規定といえる。「期間の定めがあることにより」とは、有期か無期かという「期間の定め」に関連した相違であれば足りるのか、それとも有期だから賃金が低く抑えられているといった「期間の定め」を理由とした相違でなければならないのか条文の文言からは読み取れない。また、条文上の「不合理」性の判断基準について、いくつか考慮要素は掲げられているが具体的な判断基準が明確ではない。そのため労働契約法第20条の解釈を巡って当事者間で対立する主張がされている。

本件は以下の3点が主な争点。

- ①本件相違について労働契約法第20条が適用されるか
- ②労働契約法第20条における「不合理」性の判断基準
- ③本件相違は「不合理」なものとして労働契約法第20条に違反するか

※職務の内容 労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度

#### 最高裁判決内容

「本件相違は、労働者の職務の内容、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不合理なものであるということとはできず、労働契約法第20条に違反するとは認められない」として、本件相違は労働契約法第20条に反せず適法であるとして、本件一審判決を覆した東京高裁の判決を支持している。

不法行為（民法709条）の成否については、「控訴人が、被控訴人らと有期労働契約を締結し、定年前と同一の職務に従事させながら、賃金額を20ないし24パーセント程度切り下げたことが社会的に相当性を欠くとはいえ、労働契約法又は公序良俗（民法90条）に反し違法であるとは認められず、原告らに対する不法行為は成立しないとされた。

その一方、精勤手当については、「皆勤を奨励する必要性に相違はなく不合理と認められるもの」として、ハマキョウレックス事件と同様に「期間の定めがあることを理由とする相違であり、労働契約法第20条に違反するとして、正社員であれば支給を受けることができた精勤手当の額と時間外手当及び遅延損害金を不法行為に基づく損害賠償責任を負うと高裁判決を破棄する判断を示した。

# 有期雇用労働者の不合理な待遇格差・最新判断

～長澤運輸事件～

## ※解説

### 1 定年退職者に対する雇用確保措置

継続雇用たる有期労働契約は、**定年退職した高齢者の継続雇用に伴う賃金コストの無制限な増大を回避する必要がある**ことなどを考慮する。

### 2 定年後継続雇用者の賃金引下げの必要性

従業員が定年退職後も引き続いて雇用されるに当たり、職務内容やその変更の範囲等が変わらないままその**賃金が引き下げられることは広く行われている**。

## 下線部の根拠

安定的雇用及び年功的処遇を維持しつつ賃金コストを一定限度に抑制するための制度として、期間の定めのない労働契約及び定年制が広く採用されてきた。しかし、平均寿命の伸びや年金制度改正等に伴い、定年到達者に雇用確保の必要性が高まったことを背景として、高齢雇用安定法が改正された。同法所定の定年の下限である60歳を超える高齢者の雇用確保措置が、一部の例外を除いた全事業者に対して、段階的に義務づけられてきたこと、他方、企業においては、定年到達者の雇用を義務付けられることによる賃金コストの増大を回避して、定年到達者の雇用のみならず、若年層を含めた労働者全体の安定的な雇用を実現する必要があること、定年となった者に対しては、一定の要件を満たせば在職老齢年金制度や、60歳以降の賃金が一定割合以上低下した場合にその減額を緩和する制度（高齢雇用継続給付）があること、さらに、定年後の継続雇用制度は、法的にそれまでの雇用関係を消滅させて、退職金を支給した上で新規の雇用契約を締結するものであることを考慮すると、定年後継続雇用者の賃金を定年時より引き下げることも自体が不合理であるといえない。社会の実相として、60歳の定年後に継続雇用の措置が採られることが多く、その際に60歳までの処遇と比べて低い処遇になることは一般化している。このように様々な事情を考慮して、合理的であるとの見解が公的に示されている。

## 無期契約労働者と有期雇用労働者との待遇差の「合理」「不合理」の判断キーワード

職務の内容※、当該職務の内容及び配置の変更の範囲、並びにその他の事情を考慮にあたり、

### 高裁判決から

- ① 関連法との整合
- ② 公知の事実たる社会性
- ③ 同種同規模との比較
- ④ 不利益の程度
- ⑤ 個別相違の相当性
- ⑥ 不利益内容の程度の相当性
- ⑦ 手続きの妥当性など

個々の待遇格差に職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲において明確に「合理」が存在しない場合、「期間の定めがあることを理由とする相違で不合理と認められるか否か」については**その他の事情**を考慮事項とする。

## 「その他の事情」の内容は東京高裁判決が参考

※職務の内容 労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度



これまで見てきたように、「非正規雇用者の正規雇用者との待遇の不合理な格差」については、最終的な結論を判例法理に求めても明確な判断根拠となり得るものは現時点ではありません。それを理解した上で、持続的発展を可能とする施策を行うことが肝要です。

## (1) 待遇の不合理な格差

- ・「**期間の定めがあることを理由とする相違**」をもつての待遇の格差は不合理となる。
- ・一次的に「職務の内容」、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」において明確に「合理」が存在しない時には、「その他の事情」の考慮が必要となる。
- (※必要の場合 ①関連法との整合②公知の事実たる社会性③同種同規模との比較④不利益の程度⑤個別相違の相当性⑥不利益内容の程度の相当性⑦手続きの妥当性などについて不合理でないかを検討することになる)
- ・現段階においては、**有期労働契約が複数回更新している有期契約労働者と無期契約労働者（正社員）との不合理性を判断しているが、「無期転換権行使後の無期雇用労働者」と正社員との不合理性の判断は今後となるため、無期転換を予定していない本来の有期契約労働者との不合理性の判断にも影響が出るものと想定されます。**

## (2) 働き方改革関連法案改正後の対応策の方向性

- ①長時間労働の是正対応時（職務の効率化やダウンサイジングを考える前に行うこと）
  - ・適法な労働時間管理（特に所定労働時間に注目）となっているか
  - ・就業規則などの定めに従った勤怠管理（残業時間の集計など）であるか
  - ・適法な給与計算方法となっているか
- ②不合理な格差
  - ・正社員と非正規雇用者との現行の待遇差の確認
  - ・現時点で明らかに不合理な格差をチェック
  - ・上記②の不合理的解消策の検討
  - ・改正法施行にあたり中小企業への適用が猶予されているので、それまでの判例法理に注目
  - ・同業の大企業などの対応策情報を収集
  - ・長時間労働是正対応時に同一労働同一賃金を意識した対策を講じる
  - ・雇用体系見直し（多様な正社員等）、職務内容の可能な限りの明確化（職務の棚卸）、職務上の責任範囲の明確化、人事制度や評価制度の見直しなどをプロジェクトチームで行う

