

お知らせ（少し宣伝）

- この度は杜若経営法律事務所最高裁判決速報版セミナーにお越しいただきありがとうございます。
- 当日は配信トラブル防止のために事前に録画した内容を放映させていただきます。内容が盛りだくさんとなり予定していた時間90分を超えてしまいました。申し訳ありません。録画も後ほど見ていただくことが可能ですので、ご都合の悪い方はそちらをご覧ください。
- 弊所の今回のセミナーは速報版となります。別途、日本版同一労働同一賃金に関するセミナー・勉強会の開催のご要望があれば、info@kanou-law.comまでよろしくお願いいたします（講師を指定していただいて構いません）。
- 今回は受講者の7割強が社会保険労務士・士業の方が受講者となっております。弊所では士業顧問制度（月2万円～）を設けております。ご関心のある方はご検討いただければと思います。詳しくは以下の通りです。 <https://www.labor-management.net/dear-sharoushi>
- セミナー当日は受講者の方多数のため、ご質問にはお答えできません。
- 最後にアンケートの記入よろしくお願いします。講演の最後にチャットにURLをお送りします。

同一労働同一賃金に関するお問い合わせについて

社会保険労務士の先生方

- 当事務所と顧問契約を締結いただいている先生方は、従来通りメール、もしくはチャットワークにてご質問ください、順次回答をさせていただきます。また、顧問先企業様のご紹介、ご相談に関しても受け付けております。
- 当事務所と顧問契約を締結いただいていない先生方につきましては、本セミナーに関する内容のご質問には回答できかねます。より詳しい内容や、実務のご相談をご希望の先生方は、是非当事務所の士業顧問契約をご検討ください（詳細は前項にございます）。お申し込みに関しては、セミナーアンケート内の士業顧問を検討するにチェックをいただければ、当事務所からご連絡させていただきます。

一般企業の皆様

- 当事務所では、同一労働同一賃金への対応を受け付けております。既に顧問契約を締結いただいている企業様は、直接当事務所へお問い合わせください。
- 当事務所と顧問契約を締結いただいていない企業様に関しましては、当事務所のWEBサイト（<https://www.labor-management.net/contact/>）からお問い合わせいただくか、セミナーアンケートにて「依頼を希望する」にチェックいただければ、当事務所からご連絡させていただきます。

中小企業の「同一労働同一賃金」 適用に向けた実務対応研究会【向井ゼミ】

11月5日
開講!!

- 2021年4月1日からの中小企業への「同一労働同一賃金」適用を控え、企業が非正規雇用労働者の待遇見直しを進めるうえでは、最新判決だけでなく、これまでの最高裁判決や働き方改革法で示されたものを踏まえて検討、実施すべきです。また、コロナ禍により待遇に関する不満感が高まっている非正規雇用労働者も一部で見られるため、企業は説明義務の履行において、こうした問題に配慮した対応をも求められます。
- そのため、本ゼミでは、残すところ半年を切った、中小企業の「同一労働同一賃金」対応における知識と実務の全体像を把握できるよう、基本的な事項の確認と最新判決の解説、また具体的な対応実務について、3回にわたって解説します。基本的な事項の確認と最新判決の解説、また具体的な対応実務について、3回にわたって解説します。

● **形式**：Zoomウェビナー

● **会費**：月額（1回）10,450円（税込）。

※本ゼミは「Zoomウェビナー」を利用して開催します。各回とも開催日前日に参加申込書等にご記載のEメールアドレスに、ご参加のための招待URL・レジューム・資料等をお送りします。

※講義の内容に関するご質問は、Zoom内チャットにて受け付け、ライブ配信時に回答します。

※ライブ配信時にご覧になれなかった場合も、当日の講義を録画したものをインターネット上にて視聴することができます（有効期限つき）。

※会費のお支払いは、指定口座からの引落としとなります（申込確認後、ご請求書と自動払込申請書をお送りしますので、必要事項をご記入のうえご返送ください）。

カリキュラムのご案内

(テーマは変更する場合があります)

日 程		テーマ
1	2020年11月5日 (木) 18:00～20:00	これまでの日本版同一労働同一賃金の動き (条文、指針、裁判例等)
2	2020年12月3日 (木) 18:00～20:00	最高裁判決およびそれを前提とした今後の実務対応
3	2021年1月7日 (木) 18:00～20:00	日本版同一労働同一賃金に対応した不利益変更を伴う 賃金制度改定および想定される紛争事例

●申込先 : kenkyukai@horei.co.jp

●申込方法 : メールの件名を【向井ゼミ入会申込】として、以下の内容をお送りください。

- 貴社名または事務所名
- お名前 (受講者名)
- ご住所
- TEL/FAX
- Eメールアドレス
- 個人情報の取扱い(http://www.horei.co.jp/company/p_mark.shtml)に
☐同意する ☐同意しない
- 申込み区分 ☐一般 ☐雑誌定期購読会員 ☐SJS社労士情報サイト会員

超速報！同一労働同一賃金最高裁判決 (日本郵便事件)

令和2年10月21日(水)

かきつばた

杜若経営法律事務所

弁護士 平野 剛

東京都千代田区九段北4-1-3 飛栄九段北ビル6階

TEL: 03-3288-4981

日本郵便事件 最高裁判決

令和2年10月15日、
最高裁第1小法廷にて、労働契約法20条違反が争われた
日本郵便の以下の3つの事件において判決が言い渡された。

- 佐賀事件 (平成30年(受)第1519号)
〔原審：福岡高裁平成30年5月24日判決〕
- 東京事件 (令和元年(受)第777号、第778号)
〔原審：東京高裁平成30年12月13日判決〕
- 大阪事件 (令和元年(受)第794号、795号)
〔原審：大阪高裁平成31年1月24日判決〕

1. 関連条文

(1) 改正前労働契約法 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。

1. 関連条文

(2) パート・有期労働法 8 条 (参考)

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
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。

2. 事案の概要

(1) 日本郵便における正社員

旧人事制度	新人事制度（H26.4～）
【企画職群】	【管理職】【総合職】
<ul style="list-style-type: none"> • 全体的な視点で幅広い業務全般に従事 	
【旧一般職】	【地域基幹職】
<ul style="list-style-type: none"> • 郵便外務事務、郵便内務事務等に幅広く従事する • 昇任や昇格により役割や職責が大きく変動することが想定 • 転居を伴う異動あり 	
	【新一般職】
【技能職群】	<ul style="list-style-type: none"> • 郵便外務事務または郵便内務事務のうち、特定業務のみに従事 • 昇任や昇格は予定されず • 転居を伴わない範囲で異動あり

2. 事案の概要

(2) 日本郵便における契約社員

月給制契約社員	時給制契約社員
契約期間は1年以内	契約期間は6か月以内
<ul style="list-style-type: none">郵便外務または郵便内務事務のうち、特定の業務のみに従事し、各事務について幅広く従事することは予定されていない昇任、昇格は予定されていない職場・職務内容を限定して採用郵便局を移る場合には、個別の同意に基づき、従前の郵便局における雇用契約を終了させたうえで、新たに別の郵便局における勤務に関して雇用契約を締結し直す	

【その他】

- スペシャリスト契約社員
- エキスパート契約社員
- アルバイト

3. 最高裁における判断対象

判断対象	判断対象とならなかったもの
<ul style="list-style-type: none">● 扶養手当● 病気休暇● 夏期休暇・冬期休暇● 年末年始勤務手当● 年始期間の祝日給	<ul style="list-style-type: none">● 基本賃金● 外務業務手当● 夏期年末手当● 郵便外務(内務)業務精通手当● 早出勤務等手当● 夜間特別勤務手当● 住居手当● 通勤費

4. 最高裁判決の内容 総論的事項

【本件で唯一述べている総論的事項】 ～ 佐賀事件で述べられ、
東京事件で引用

個々の賃金項目に係る相違が労働契約法20条にいう不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当であるところ、

（↑ ここまで、長澤運輸事件最高裁判決の引用）

賃金以外の労働条件の相違についても、同様に、個々の労働条件の趣旨を個別に考慮すべき

4. 最高裁判決の内容 (1) 扶養手当

(1) 扶養手当 ～ 大阪事件で判断

正社員のみ支給

支給要件 ・内容	<ul style="list-style-type: none">配偶者その他所定の扶養親族（他に生計の途がなく、主として当該正社員の扶養を受けている者）のある正社員に支給扶養親族の種類等に応じ、1人につき月額1500円～1万5800円を支給
趣旨・性質 （判示されたもの）	正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保する

【原審の判断】 大阪高裁：不合理ではない
（大阪地裁：不合理）

4. 最高裁判決の内容 (1) 扶養手当

【会社の主張要旨】

正社員の採用から定年までの長期の雇用期間の中で、ライフステージによって生活のための費用の負担が増額することを考慮し、（負担の増減や扶養の必要性に応じて）設計されており、

このような扶養手当の性質、支給の趣旨は長期間の雇用が前提とされていない本件契約社員には妥当しない。

【最高裁の判示内容】

- （前頁の趣旨を指摘したうえで）このように、継続的な勤務が見込まれる労働者に扶養手当を支給するものとすることは、**使用者の経営判断として尊重し得る**ものと解される。

4. 最高裁判決の内容 (1) 扶養手当

【最高裁の判示内容】続き

- もっとも、上記目的に照らせば、本件契約社員についても、扶養親族があり、かつ、**相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば**、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当するというべきである。
- 本件契約社員は、契約期間が6か月以内又は1年以内とされており、第1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者も存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。
- （労契法20条の考慮要素に）相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に扶養手当に係る労働条件の相違があることは、不合理と評価することができる

4. 最高裁判決の内容 (2) 病気休暇

(2) 病気休暇 ～ 東京事件で判断

【正社員】

要件 ・内容	私傷病により勤務日又は正規の勤務時間中に勤務しないとき、病気休暇（原則として、以下の各日数まで有給）を付与される。 勤続10年未満：90日間 勤続10年以上：180日間
趣旨・ 性質 (判示 内容)	正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保する

【時給制・月給制契約社員】

私傷病による場合、無給の休暇として、1年度において10日の範囲内で取得可

4. 最高裁判決の内容 (2) 病気休暇

【会社の主張要旨】

(判決文からは不明。別件〔東京高裁平成30年10月25日・日本郵便休職事件〕では、病気休暇・休職に関して要旨以下の主張)

- ・ 正社員は長期雇用を前提として療養に専念させる
- ・ 定年までの長期にわたり会社に貢献することのインセンティブ付与等により有為な人材の獲得・定着を図る
- ・ 時給制契約社員には上記事情は当てはまらない

【原審の判断】

東京高裁：日数の相違は不合理でないが、有給と無給の相違は不合理

大阪高裁：通算雇用期間が5年を超える契約社員について、病気休暇の期間、有給・無給の相違を設けることは不合理

4. 最高裁判決の内容 (2) 病気休暇

【最高裁の判示内容】

- 前記の病気休暇の目的（長期継続勤務が期待される正社員の生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じ、継続的な雇用を確保）を指摘
- このように、継続的な勤務が見込まれる労働者に私傷病による有給の病気休暇を与えるものとすることは、使用者の**経営判断として尊重し得る**
- もっとも、上記目的に照らせば、郵便の業務を担当する時給制契約社員についても、**相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば**、私傷病による有給の病気休暇を与えることとした趣旨は妥当する

4. 最高裁判決の内容 (2) 病気休暇

【最高裁の判示内容】続き

- 時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされており、第1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者も存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。



- （労契法20条の考慮要素に）相応の相違があること等を考慮しても、私傷病による病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく、これを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、不合理と評価することができる

4. 最高裁判決の内容 (3)夏期冬期休暇

(3) 夏期冬期休暇 ～ 佐賀事件で不合理性について判断

正社員のみ対象

内容	以下の夏期、冬期の各期間において、それぞれ3日まで有給休暇を付与 夏期： 6月1日～9月30日 冬期： 10月1日～翌年3月31日
趣旨・ 性質 (判示 内容)	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

【原審の判断】

福岡高裁・東京高裁：不合理

大阪高裁：通算雇用期間が5年を超える契約社員について、夏期冬期休暇について相違を設けることは不合理

4. 最高裁判決の内容 (3) 夏期冬期休暇

【最高裁の判示内容】

- （前記の目的〔労働から離れる機会を与え、心身の回復を図る〕を指摘したうえで）夏期冬期休暇の取得の可否や取得し得る日数は上記正社員の勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていない。
- そして、郵便の業務を担当する時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされるなど、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれているのであって、夏期冬期休暇を与える趣旨は、上記時給制契約社員にも妥当する。
- （労契法20条の考慮要素に）相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に夏期冬期休暇に係る労働条件の相違があることは、不合理と評価することができる

4. 最高裁判決の内容 (4) 年末年始勤務手当

(4) 年末年始勤務手当 ～ 東京事件・大阪事件で判断
正社員のみ支給対象

支給要件 ・内容	年末年始（12/29～1/3）に勤務したときに支給 12/29～31：1日につき4000円 1/1～3：1日につき5000円 （4時間以下の勤務のときは半額）
趣旨・性質 （判示内容）	郵便業務の最繁忙期であり、多くの労働者が休日として過ごしている期間において、業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質

4. 最高裁判決の内容 (4) 年末年始勤務手当

【会社の主張】

年末年始が最繁忙期になるという郵便事業の特殊性を踏まえ、正社員は定年までの長期間にわたり年末年始を家族等と過ごすことができないことから、その労苦に報いると共に、

正社員に長期的雇用のインセンティブを付与することにより、有為な人材の長期的確保を図る趣旨で支給されるものであって、

単純な業務負担の対価として支給されるものではないところ、

短期雇用を前提とする本件契約社員には上記趣旨が当てはまらない

【原審の判断】

東京高裁：不合理

大阪高裁：通算雇用期間が5年を超える契約社員に支給しないのは不合理

4. 最高裁判決の内容 (4) 年末年始勤務手当

【最高裁の判示内容】

- 勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質
- 正社員が従事した業務の内容やその難度等に関わらず、所定の期間において実際に勤務したこと自体を支給要件とするもので、支給金額も、実際に勤務した時期と期間に応じて一律



上記のような年末年始勤務手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、これを支給することとした趣旨は、本件契約社員にも妥当する



(労契法 20 条の考慮要素に) 相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に年末年始勤務手当に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができる

4. 最高裁判決の内容 (5)年始期間の祝日給

(5) 年始期間の勤務に対する祝日給 ～ 大阪事件で判断

正社員のみ対象

支給要件 ・内容	<p>祝日において割り振られた正規勤務、祝日を除く年始期間（1/1～3）に勤務したときに、<u>通常の給与に加えて</u>支給</p> <p>＜計算式＞</p> <p>（〔基本給 + 基本給・扶養手当に係る調整手当 + 遠隔地手当〕 × 12/年間所定勤務時間数） × 支給対象時間 × 100分の135</p> <p>【関連】</p> <p>年始期間～郵便業務担当の正社員は特別休暇を取得可</p>
趣旨・性質 (判示内容)	<p>特別休暇が与えられることとされているにもかかわらず最繁忙期であるために年始期間に勤務したことについての代償として、通常の勤務に対する賃金に所定の割増したものを支給することとされたもの</p>

4. 最高裁判決の内容 (5) 年始期間の祝日給

【時給制・月給制契約社員の年始の待遇】

- 特別休暇なし
- 年始期間の勤務に対して、正社員の祝日給に対応する祝日割増賃金の支給なし

【会社の主張】

(判決文からは年始に焦点をあてた会社主張は見当たらず)

- ・ 正社員と契約社員には祝日が勤務日であるか否かの点で相違がある

【原審の判断】

東京高裁・福岡高裁：不合理ではない（ただし、年始期間に焦点をあてた判断はされていない）

大阪高裁：通算雇用期間が5年を超える契約社員の待遇は不合理

4. 最高裁判決の内容 (5) 年始期間の祝日給

【最高裁の判示内容】

本件契約社員は、契約期間が6か月以内又は1年以内とされており、第1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者も存するなど、**繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれている**



最繁忙期における労働力の確保の観点から、本件契約社員に特別休暇を付与しないこと自体には理由があるといえるものの、年始期間における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は本件契約社員にも妥当する



(労契法20条の考慮要素に) 相応の相違があること等を考慮しても、祝日給を正社員に支給する一方で本件契約社員にはこれに対応する祝日割増賃金を支給しないという労働条件の相違があることは、不合理と評価することができる

4. 最高裁判決の内容 (6) 全般的なコメント

最高裁判決の言及内容	言及のあった待遇
使用者の経営判断として尊重し得る	継続的な勤務が見込まれる労働者に <ul style="list-style-type: none"> ・ 扶養手当を支給すること ・ 有給の病気休暇を与えること
相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば・・・契約社員にも趣旨が妥当する	<ul style="list-style-type: none"> ・ 扶養手当 ・ 有給の病気休暇 ・ 夏期冬期休暇

- ✓ 労契法 20 条の考慮要素のうち、職務内容、職務内容・配置の変更範囲について、不合理性の検討における具体的な言及なし
- ✓ 最高裁が取り上げた事項については、比較対象者を旧一般職か新一般職かで区別することなく、不合理性について判断している

4. 最高裁判決の内容 (6) 全般的なコメント

- ✓ 事例判断であるが、本件と同趣旨での家族手当や扶養手当、有給の病気休暇、夏期休暇を設けている企業も多く、参考となると思われる。
- ✓ どの程度であれば、**「相応に継続的な勤務が見込まれる」**、と判断されるのかが必ずしも明らかでない
- ✓ 本件契約社員は恒常的業務に従事し、10年超にわたって勤務する者もいた
- ✓ 例えば、3年の更新上限ルールを設け、厳格に適用していた場合、同様の結論になるのか？
- ✓ 勤務の時期に着目した待遇である年末年始勤務手当、年始期間の祝日給については、「継続的な勤務の見込み」に関わらず、趣旨が妥当するとされている

5. 最高裁で判断対象とされなかった事項

	趣旨または内容等	東京	大阪	佐賀
基本賃金		—	—	○
外務業務手当	正社員には外務業務に従事した場合に支給。内務職と外務職の職種統合に伴う激変緩和のために基本給の一部を手当化	○	○	○
通勤手当	正社員は勤務日数に関わらず支給。 契約社員には勤務日数に応じた金額を支給。	—	—	○
夏期年末手当	基本給と密接に関連する賞与の性質。 契約社員には臨時手当を支給。	○	○	○

(○：不合理でない、 ×：不合理、 —：判断対象外)

5. 最高裁で判断対象とされなかった事項

	趣旨または内容等	東京	大阪	佐賀
郵便外務 内務業務 精通手当	各業務の習熟度の観点から支給。 契約社員にはスキル評価に応じた資格給を基本給に加算し、また、半年に一度作業能率評価手当を支給。	○	○	○
早出勤務 等手当	早出勤務等がない他の業務に従事する正社員との公平を図るために支給。 契約社員には労基法上の深夜割増とは別に早朝・夜間割増賃金を支給。	○	○	○
夜間特別 勤務手当	正規の勤務として夜間に勤務したときに勤務時間・回数に応じて支給。 契約社員の場合、夜間勤務の者はその前提で契約を締結。深夜割増あり。	○	—	—

(○：不合理でない、 ×：不合理、 —：判断対象外)

5. 最高裁で判断対象とされなかった事項

□ 住居手当 ～ 東京事件・大阪事件

正社員のみ対象

支給要件 ・内容	<ul style="list-style-type: none">所定の要件に該当する正社員に、家賃の額や住宅購入の際の借入額に応じて支給される上限月額 2万7000円
趣旨・性質	<ul style="list-style-type: none">従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨正社員は配置転換等により勤務地が変更される可能性がある社宅へ入居できる者とできない者との間で公平を図る福利厚生を図り、有意な人材を確保

【東京高裁・大阪高裁判決の結論】

- 旧一般職（転勤あり）との間での相違は不合理とは言えない
- 新一般職（転勤なし）との間での相違は不合理

5. 最高裁で判断対象とされなかった事項

□ 住居手当 （続）

【有為な人材確保論についての東京高裁の言及】

時給制契約社員も社宅に入居できない者であり、
また、住居手当が勤続期間中の従業員の住宅に要する費用を毎月補助するものであるところ、

上記のとおり、同費用は新一般職と時給制契約社員とで同程度であることからすると、

長期的な勤務に対する動機付けの効果及び有為な人材を正社員に採用しやすくする狙いがあることをもって、住居手当を時給制契約社員に支給しないことの不合理性は否定できない。

（参考）最高裁平成30年6月1日判決・ハマキョウレックス事件

- ・・・ 転勤の有無の違いにより、住居手当の支給の有無の相違を不合理ではないと判断

6. 手当・休暇についての若干の考察

- 提供する労務そのものの性質・時期or時間帯・量などに着目した手当については、相違が不合理と認められる可能性大

(例) 年末年始勤務手当(本件)、精皆勤手当(長澤・ハマキョウ)、時間外手当の割増率(メトロコマース高裁)など

- 費用負担的な趣旨の強いものも、相違が不合理と認められる可能性大

(例) 通勤手当(ハマキョウ)、食事手当(同)など

- 趣旨が判然としないまま支給されている手当は危険

(例) 作業手当(ハマキョウ)

- 特別休暇の有無及び有給・無給の違いがある場合には、その特別休暇の趣旨を踏まえて、見直すべきか否か、検討する必要あり
(特に、実態として、契約社員との契約を繰り返し更新し、長期間継続雇用している場合)

超速報！同一労働同一賃金最高裁判決 (大阪医科薬科大学事件)

令和2年10月21日(水)

かきつばた

杜若経営法律事務所

弁護士 岸田鑑彦

東京都千代田区九段北4-1-3 飛栄九段北ビル6階

TEL: 03-3288-4981

大阪医科薬科大学事件の争点

- 時給制のフルタイムのアルバイト職員。
- 最高裁で判断されたのは賞与及び業務外の疾病による欠勤中の賃金について。
- 在職期間は約3年2か月（平成25年1月29日に採用、平成28年3月31日に退職）。
- 実働期間は約2年1か月（平成27年3月4日に適応障害と診断され、同月9日から退職する平成28年3月31日まで出勤していない）。

主な争点について

	正職員	アルバイト
賞与	通年で概ね基本給の4.6か月分	支給なし
業務外疾病での欠勤中の賃金	私傷病で欠勤した場合、6か月間は賃金が全額支払われ、6か月経過後は、休職が命ぜられた上で休職給として標準賃金の2割が支払われる。	補償なし
夏季特別休暇	夏期(7月1日から9月30日まで)に5日の夏期特別有給休暇が付与	付与なし

判決結果

	高裁判決	最高裁判決
賞与	× 同時期に新規採用された 正職員の60%を下回る部 分は労契法20条違反	○
業務外疾病での 欠勤中の賃金	× 欠勤中の賃金のうち給料1 か月分及び休職給のうち2 か月分を下回る部分は労 契法20条違反	○
夏季特別休暇	× 年間を通してフルタイムで 勤務しているアルバイト職 員に対し、正職員と同様の 夏期特別有給休暇(5日) を付与しないことは不合理	－(判断されていない)

職員の構成や人数など

- 事務系の職員として正職員、契約職員、アルバイト職員及び嘱託職員が存在し、このうち無期労働契約は正職員のみ。
- 正職員と契約職員は月給制、アルバイト職員は時給制。
- 正職員と同一の所定労働時間であるアルバイト者の数は4割程度（◎）。
- 平成27年3月時点において、第1審被告の全職員数は約2600名、このうち事務系の職員は、正職員が約200名、契約職員が約40名、アルバイト職員が約150名、嘱託職員が10名弱。

正職員に関する規定

- 正職員には、正職員就業規則、正職員給与規則及び正職員休職規程が適用されていた。
- 正職員には、基本給、賞与、年末年始及び創立記念日の休日における賃金、年次有給休暇、夏期特別有給休暇、私傷病による欠勤中の賃金並びに附属病院の医療費補助措置が支給又は付与されていた。
- 基本給は、採用時の正職員の職種、年齢、学歴、職歴等をしんしゃくして決定するものとされ、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされていた。
- 賞与に関しては、第1審被告が必要と認めたときに臨時又は定期の賃金を支給すると定められているのみであった（◎）。

アルバイトに関する規定

- アルバイト職員には、アルバイト職員就業内規が適用されていた。
- アルバイト職員就業内規に基づき、時給制による賃金の支給及び労働基準法所定の年次有給休暇の付与がされていたが、賞与、年末年始及び創立記念日の休日における賃金、その余の年次有給休暇、夏期特別有給休暇、私傷病による欠勤中の賃金並びに附属病院の医療費補助措置は支給又は付与されていなかった。
- アルバイト職員就業内規上、賃金は、職種の変更等があった場合に時給単価を変更するものとされ、昇給の定めはなかった。

正職員の業務内容、配置転換の実績

- 正職員は、本件大学や附属病院等のあらゆる業務に携わり、その業務の内容は、配置先によって異なるものの、総務、学務、病院事務等多岐に及んでいた（◎）。
- 正職員が配置されている部署においては、定型的で簡便な作業等ではない業務が大半を占め、中には法人全体に影響を及ぼすような重要な施策も含まれ、業務に伴う責任は大きいものであった（◎）。
- 正職員就業規則上、正職員は、出向や配置換え等を命ぜられることがあると定められ、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われており、平成25年1月から同27年3月までの間においては約30名の正職員がその対象となっていた（◎）。

アルバイト職員の業務内容、配置転換の実績

- アルバイト職員は、雇用期間を1年以内とし、更新する場合はあるものの、その上限は5年と定められており、その業務の内容は、定型的で簡便な作業が中心であった（◎）。
- アルバイト職員就業内規上、他部門への異動を命ずることがあると定められていたが、業務の内容を明示して採用されていることもあり、原則として業務命令によって他の部署に配置転換されることはなく、人事異動は例外的かつ個別的な事情によるものに限られていた（◎）。
- 契約職員は正職員に準ずるものとされ、第1審被告において、業務の内容の難度や責任の程度は、高いものから順に、正職員、嘱託職員、契約職員、アルバイト職員とされていた（◎）。

登用制度の内容と実績

- ①アルバイト職員から契約職員、②契約職員から正職員への試験による登用制度が設けられていた（◎）。
- ①はアルバイト職員のうち、1年以上の勤続年数があり、所属長の推薦を受けた者が受験資格を有するものとされ、受験資格を有する者のうち3～5割程度の者が受験していた。平成25年から同27年までの各年においては16～30名が受験し、うち5～19名が合格した。
- ②は平成25年から同27年までの各年において7～13名が合格した。
- 原告は登用試験を平成26年度に受験したが不合格だった（◎）。

教室事務員の正職員の業務内容

- 大学には、診療科を持たない基礎系の教室として、生理学、生化学、薬理学、病理学等の8教室が設置され、教室事務を担当する職員（「教室事務員」）が1、2名ずつ配置されており、平成11年当時、正職員である教室事務員が9名配置されていた。
- 教室事務員については、その業務の内容の過半が定型的で簡便な作業等であったため、第1審被告は、平成13年頃から正職員を配置転換するなどしてアルバイト職員に置き換え、同25年4月から同27年3月までの当時、正職員は4名のみであった。これらの正職員のうち3名は教室事務員以外の業務に従事したことはなかったところ、正職員が配置されていた教室では、学内の英文学術誌の編集事務や広報作業、病理解剖に関する遺族等への対応や部門間の連携を要する業務又は毒劇物等の試薬の管理業務等が存在しており（◎）、第1審被告が、アルバイト職員ではなく、正職員を配置する必要があると判断していたものであった。

アルバイト職員の業務内容

- 第1審原告が平成25年1月に締結した有期労働契約では、就業場所は本件大学薬理学教室、主な業務の内容は薬理学教室内の秘書業務、賃金は時給950円であった。同契約は、同年4月以降に3度にわたって更新され、その際、時給単価が若干増額されることがあった。もっとも、具体的な職務の内容に特段の変更はなく、その業務の内容は、所属する教授や教員、研究補助員のスケジュール管理や日程調整、電話や来客等の対応、教授の研究発表の際の資料作成や準備、教授が外出する際の随行、教室内における各種事務（教員の増減員の手続、郵便物の仕分けや発送、研究補助員の勤務表の作成や提出、給与明細書の配布、駐車券の申請等）、教室の経理、備品管理、清掃やごみの処理、出納の管理等であった（◎）。
- 第1審原告の所定労働時間はフルタイムであった。第1審被告は、第1審原告が多忙であると強調していたことから、第1審原告が欠勤した際の後任として、フルタイムの職員1名とパートタイムの職員1名を配置したが、恒常的に手が余っている状態が続いたため、1年ほどのうちにフルタイムの職員1名のみを配置することとした（◎）。

正職員との待遇差

- 第1審原告の平成25年4月から同26年3月までの賃金の平均月額はいちふせんしちひゃくしちじゅう円であり、同期間を全てフルタイムで勤務したとすると、その賃金は月額15～16万円程度であった。
- これに対し、平成25年4月に新規採用された正職員の初任給は19万2千570円であり、第1審原告と同正職員との間における賃金（基本給）には2割程度の相違があった。
- 正職員には、年2回の賞与が支給されていた。平成26年度では、夏期が基本給2.1か月分＋2万3,000円、冬期が同2.5か月分＋2万4,000円、平成22、23及び25年度では、いずれも通年で基本給4.6か月分の額が支給されており、その支給額は通年で同4.6か月分が一応の基準となっていた（◎）。また、契約職員には正職員の約80%の賞与が支給されていた（◎）。これに対し、アルバイト職員には賞与は支給されていなかった。なお、アルバイト職員である第1審原告に対する年間の支給額は、平成25年4月に新規採用された正職員の基本給及び賞与の合計額の55%程度の水準であった（◎）。

最高裁の判断（賞与について）

- 労働契約法 20 条は、有期労働契約を締結した労働者と無期労働契約を締結した労働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、有期労働契約を締結した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ことを禁止したものであり、両者の間の労働条件の相違が賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。

（コメント）

→一般論として、賞与支給に関して労契法 20 条の不合理と認められる可能性があることに言及。

最高裁の判断（賞与について）

- その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における賞与の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである。

（コメント）

→賞与の性質や目的を踏まえて判断されるので、各社において賞与をどのような趣旨目的で支給するかを明確にしておいた方がよいと思われる。

最高裁の判断（賞与について）

- 第1審被告の正職員に対する賞与は、正職員給与規則において必要と認めたときに支給すると定められているのみであり、基本給とは別に支給される一時金として、その算定期間における財務状況等を踏まえつつ、その都度、第1審被告により支給の有無や支給基準が決定されるものである。また、上記賞与は、通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準となっており、その支給実績に照らすと、第1審被告の業績に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものと認められる。

（コメント）

→給与規則に細かく賞与の趣旨やルールが記載されていなかったこと、支給額が毎年同じような水準だったことも踏まえて、裁判所が趣旨を認定している。

最高裁の判断（賞与について）

- 正職員の基本給については、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされており、勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有するものといえる上、おおむね、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていたものである。このような正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、第1審被告は、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などの目的から、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえる。

（コメント）

→賞与支給の目的として、人材の確保やその定着を目的とすることも許容している。

最高裁の判断（賞与について）

- 第1審原告により比較の対象とされた教室事務員である正職員とアルバイト職員である第1審原告の労働契約法20条所定の「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。）をみると、両者の業務の内容は共通する部分はあるものの、第1審原告の業務は、その具体的な内容や、第1審原告が欠勤した後の人員の配置に関する事情からすると、相当に軽易であることがうかがわれるのに対し、教室事務員である正職員は、これに加えて、学内の英文学術誌の編集事務等、病理解剖に関する遺族等への対応や部門間の連携を要する業務又は毒劇物等の試薬の管理業務等にも従事する必要があったのであり、両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できない。

（コメント）

→アルバイト職員の業務内容について「相当に軽易である」という表現が印象的。業務内容の違いが説明しやすい事案だった。

最高裁の判断（賞与について）

- 教室事務員である正職員については、正職員就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があったのに対し、アルバイト職員については、原則として業務命令によって配置転換されることはなく、人事異動は例外的かつ個別的な事情により行われていたものであり、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲（「変更の範囲」）に一定の相違があったことも否定できない。

（コメント）

→配置の変更の範囲に違いがあることも理由としている。

最高裁の判断（賞与について）

- 第1審被告においては、全ての正職員が同一の雇用管理の区分に属するものとして同一の就業規則等の適用を受けており、その労働条件はこれらの正職員の職務の内容や変更の範囲等を踏まえて設定されたものといえるところ、第1審被告は、教室事務員の業務の内容の過半が定型的で簡便な作業等であったため、平成13年頃から、一定の業務等が存在する教室を除いてアルバイト職員に置き換えてきたものである。その結果、第1審原告が勤務していた当時、教室事務員である正職員は、僅か4名にまで減少することとなり、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人事異動も行われていた他の大多数の正職員と比較して極めて少数となっていたものである。このように、教室事務員である正職員が他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至ったことについては、教室事務員の業務の内容や第1審被告が行ってきた人員配置の見直し等に起因する事情が存在したものだといえる。

（コメント）

→その他の事情として考慮。

最高裁の判断（賞与について）

- また、アルバイト職員については、契約職員及び正職員へ段階的に職種を変更するための試験による登用制度が設けられていたものである。これらの事情については、教室事務員である正職員と第1審原告との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり、労働契約法20条所定の「その他の事情」（以下、職務の内容及び変更の範囲と併せて「職務の内容等」という。）として考慮するのが相当である。

（コメント）

→登用制度があり地位が固定していないこともその他の事情として考慮されている。

最高裁の判断（賞与について）

- 第1審被告の正職員に対する賞与の性質やこれを支給する目的を踏まえて、教室事務員である正職員とアルバイト職員の職務の内容等を考慮すれば、正職員に対する賞与の支給額がおおむね通年で基本給の4.6か月分であり、そこに労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれることや、正職員に準ずるものとされる契約職員に対して正職員の約80%に相当する賞与が支給されていたこと、アルバイト職員である第1審原告に対する年間の支給額が平成25年4月に新規採用された正職員の基本給及び賞与の合計額と比較して55%程度の水準にとどまることをしんしゃくしても、教室事務員である正職員と第1審原告との間に賞与に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。

（コメント）

→給与賞与合計で55%程度の水準差があることをどう捉えるか？

判断に影響を与えたと考えられるポイント

- 契約期間の上限が定められており長期雇用を前提としていなかった。
- 本人の雇用期間がさほど長くなかった。
- 登用制度がありその地位が固定されていなかった。
- 業務内容が正職員とアルバイト職員とで大きな違いがあった。
- アルバイト職員の業務内容が相当に容易だったと判断された。

業務外疾病での欠勤中の賃金（前提）

- 正職員には、休職規程に基づいて、業務外の疾病で欠勤した場合、6か月間は賃金全額支払われ、6か月経過後は、休職が命じられた上で休職給として、標準賃金の2割が支払われる。これに対し、アルバイト職員には、アルバイト職員就業内規上、欠勤中の補償、休職制度が存在しない。
- 私学共済は、2割以上の賃金支払がされていることが加入要件となっているため、正職員は、欠勤しても加入資格を失わないが、アルバイト職員は、欠勤すれば加入資格を失うこととなる。

最高裁の判断（私傷病による欠勤中の賃金について）

- 正職員が長期にわたり継続して就労し、又は将来にわたって継続して就労することが期待されることに照らし、正職員の生活保障を図るとともに、その雇用を維持し確保するという目的によるものと解される。このような第1審被告における私傷病による欠勤中の賃金の性質及びこれを支給する目的に照らすと、同賃金は、このような職員の雇用を維持し確保することを前提とした制度であるといえる。

（コメント）

→長期雇用を前提とした政策的な制度に対する使用者の裁量を認めている。

最高裁の判断（私傷病による欠勤中の賃金について）

- 第1審原告により比較の対象とされた教室事務員である正職員とアルバイト職員である第1審原告の職務の内容等をみると、
（略）、正職員が配置されていた教室では病理解剖に関する遺族等への対応や部門間の連携を要する業務等が存在し、正職員は正職員就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があるなど、教室事務員である正職員とアルバイト職員との間には職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったことは否定できない。

（コメント）

→職務の内容及び変更の範囲の違いも理由にしている。

最高裁の判断（私傷病による欠勤中の賃金について）

- 教室事務員である正職員が、極めて少数にとどまり、他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至っていたことについては、教室事務員の業務の内容や人員配置の見直し等起因する事情が存在したほか、職種を変更するための試験による登用制度が設けられていたという事情が存在するものである。

（コメント）

→ここでも登用制度の有無に触れている。

最高裁の判断（私傷病による欠勤中の賃金について）

- アルバイト職員は、契約期間を1年以内とし、更新される場合があるものの、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいえないことにも照らせば、教室事務員であるアルバイト職員は、上記のように雇用を維持し確保することを前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するものとはいえない。

（コメント）

→「長期雇用を前提としていない」ことを理由に挙げている。

最高裁の判断（私傷病による欠勤中の賃金について）

- 第1審原告は、勤務開始後2年余りで欠勤扱いとなり、欠勤期間を含む在籍期間も3年余りにとどまり、その勤続期間が相当の長期間に及んでいたとはいいい難く、第1審原告の有期労働契約が当然に更新され契約期間が継続する状況にあったことをうかがわせる事情も見当たらない。

（コメント）

→実際に本人の勤続年数が短いことにも触れている。

賞与に関するセルフチェック①

- アルバイト社員賃金規程が正社員と別に定められ、賞与は支給しない旨が明記されている。
- 賞与の支給条件が固定的なものではなく、勤続年数、人事考課、会社の業績などによって毎回変動する（可能性がある）。
- 賞与の中に「賃金の後払い」の性質が一部あるとしても、給与と賞与を含めた合計の賃金格差が不合理なほど大きいとはいえない。
- アルバイト社員について、時給の中に賞与の趣旨や要素が反映されていると積極的に言える。
- アルバイト社員は、フルタイムではなく、短時間勤務だ。

賞与に関するセルフチェック②

- アルバイト社員と似たような業務を行う有期契約社員に賞与が支払われていない。
- アルバイト社員の雇用契約期間の上限が定められており（5年を超えては更新しない等）、長期間の雇用が想定されていない。
- アルバイト社員の雇用契約期間の上限が定められており（5年を超えては更新しない等）、実際にそのとおり運用されている。
- 当該アルバイト社員の勤続年数がさほど長くない。
- 登用制度を設けるなどその地位が固定的でない。

賞与に関するセルフチェック③

- 当該アルバイト社員が正社員登用試験を受けていない、または受けたが落ちた。
- アルバイト社員と正社員とで、業務内容などが全く異なることを説明できる。
- アルバイト社員と同じ部署の正社員とで、業務内容などが全く異なることを説明できる。
- アルバイト社員の業務内容は非常に簡単だ。
- アルバイト社員と正社員の業務内容に被る部分があるとしても、権限、責任などその業務に求めるものが違うことを説明できる。

賞与に関するセルフチェック④

- ❑ 配置転換など業務内容の変更や配置変更の可能性があるが、実際に正社員は配置転換がなされている。
- ❑ アルバイト社員に配置転換の規定がなく、実際に配置転換がない。
- ❑ アルバイト社員に配置転換の規定があったとしても、実際には配置転換がない。仮に配置転換があったとしても、本人の意向や同意を踏まえた場合に限られる。
- ❑ アルバイト社員に配置転換があったとしても業務内容が変わらない。

岸田 鑑彦 (きしだ あきひこ)

かきつばた

杜若経営法律事務所 パートナー弁護士

TEL:03-3288-4981



- ・慶應義塾大学法学部法律学科卒業
- ・明治大学法科大学院修了
- ・平成21年弁護士登録(第一東京弁護士会)
- ・経営法曹会議会員
- ・訴訟、労働審判、労働委員会等あらゆる労働事件の使用者側の代理を務めるとともに、労働組合対応として数多くの団体交渉に立ち会う。
- ・企業人事担当者向け、社会保険労務士向けの研修、セミナー講師を多数務めるほか、「ビジネスガイド」(日本法令)、「先見労務管理」(労働調査会)、「安全と健康」(中央労働災害防止協会)、労働新聞社など数多くの労働関連紙誌に寄稿。
- ・著書「労務トラブルの初動対応と解決のテクニック」(日本法令)
「事例で学ぶパワハラ防止・対応の実務解説とQ&A」(共著)(労働新聞社)
「労働時間・休日・休暇(実務Q&Aシリーズ)」(共著)(労務行政)

超速報！同一労働同一賃金最高裁判決 (メトロコマース事件)

令和2年10月21日(水)

かきつばた

杜若経営法律事務所

弁護士 向井 蘭

東京都千代田区九段北4-1-3

飛栄九段北ビル6階

TEL: 03-3288-4981

どのような事案か

- 東京メトロ（地下鉄）の売店で働いていた有期雇用従業員が、売店を運営する東京メトロの子会社メトロコマースに対して、正社員との待遇格差は不合理であるとして損害賠償などを求めた。

正社員・契約社員A・契約社員Bの比較

	契約期間の有無	定年	業務範囲・転勤	賞与・退職金
正社員	無期	あり（65歳）	多岐多様に分かれる。転勤もあり。ただし、店舗勤務正社員は18名のみ（平成27年）	いずれもあり
契約社員A	1年契約 （就業規則上は通算3年が上限）	3年を超えると有期のまま原則更新（平成28年以降は職種限定社員（無期契約）に転換）。定年あり（65歳）	店舗勤務がほとんど。本社の施設課、メトロス事業所、ストア・ショップ事業所以外には配置されていない。	賞与あり （年間40～60万円）・退職金は平成28年からあり
契約社員B （今回の原告）	1年以内 （3ヶ月、6ヶ月、1年）	あり（65歳）期間満了後は、労働契約書兼労働条件通知書所定の一定の事由に該当しない場合は、原則として契約が更新される。	店舗勤務のみ	賞与あり （ただし、年2回、それぞれ12万と固定）・退職金無し

正社員と期間雇用（契約社員B）との職務内容及び変更範囲の差異

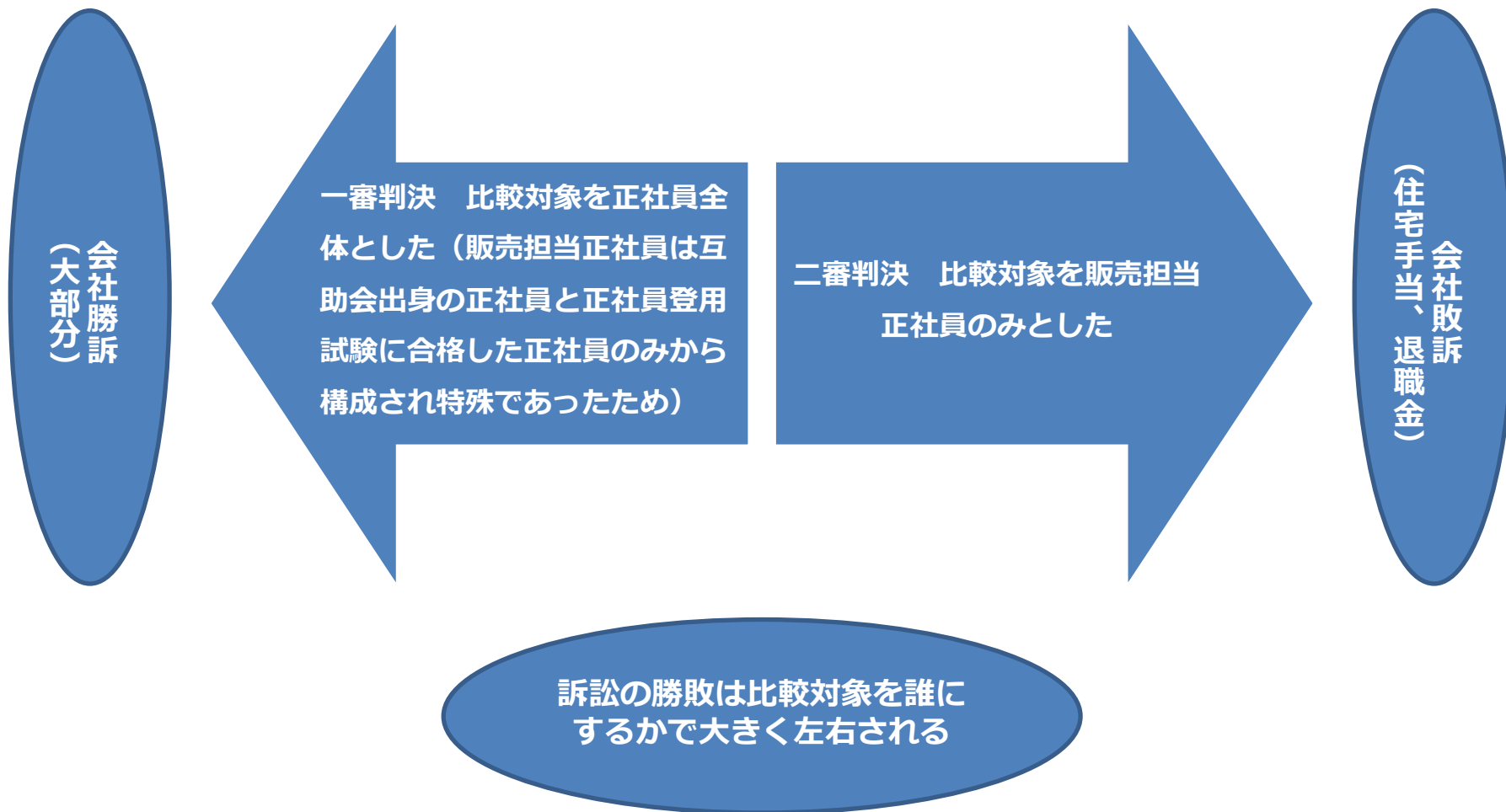
	正社員 (売店業務に従事する者)	期間雇用 (一番原告らを含む契約社員B)
売店業務 (接客販売、商品の陳列、伝票・帳票類の取扱い、売上金等の金銭取扱い、その他付随する業務)	○	○
代務業務 (休暇や欠勤で不在の販売員に代わり毎日異なる売店において早番及び遅番の業務を行う業務)	○	× (稀に行う)
エリアマネージャー業務 (売上向上のための指導・改善業務、売店の巡回・代務、事故対応等)	○ (但し、エリアマネージャーは数名のみ)	×
休憩交代要員	×	○
売店業務以外の業務への配置転換の可能性	○ (但し、実際には売店担当正社員が売店業関連業務以外に配置転換となることは少ない)	×

一審・二審・最高裁結果

	一審判決	二審判決	最高裁判決 (退職金以外は上告不 受理による確定)
本給	○	○	○
資格手当	○	○	○
住宅手当	○	×	×
残業手当割増率の差	×	×	×
賞与	○	○	○
褒賞金	○	×	×
退職金	○	×	今回の判決で判断

○→不合理ではない ×→不合理

一審と二審でなぜ大きく判断が分かれたか



今回の最高裁判決の判断構造

給付（メトロコマース事件最高裁判決は退職金）の性質・目的が対象有期雇用にも当てはまるか



職務の内容及び職務の内容及び配置の変更の範囲はどの程度同じか



その他の事情を考慮して



労働条件の相違が不合理といえるか

有期パート法を意識した判断枠組み

- 本件は労働契約法20条が適用される事案で有期パート法8条が適用される事案ではない。しかし、実際には強く有期パート法8条を意識している。
- 「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。」
- 今回の最高裁判決は5件とも「性質」と「目的」という枠組みを使っている。
- 労働契約法20条は廃止され、今後は有期パート法8条が適用されるが、有期パート法8条が適用されても通用するような判決にしたいという意欲の表れではないかと思われる。

退職金制度の趣旨

- 「上記退職金は、上記の職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な**性質**を有するものであり、第1審被告は、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などの**目的**から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえる。
- 「上記の職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払い」という言葉は、私なりに以下のように解釈している。
- 正社員は場合によっては意に沿わない業務を担当させられたり、意に沿わない場所への転勤などを余儀されるが、負担が伴っても賃金は基本的には変わらないことが多い。そのため、退職金はこうした正社員の負担に対する対価的な後払いという意味ではないか（裁判官も実は当てはまる）
- そうなると退職金制度の趣旨は正社員もしくは正社員なみに職務内容の幅が広がらないと当てはまらなくなる。→多くの有期雇用には当てはまらなくなる。

職務の内容及び職務の内容及び配置の変更の範囲

- 「両者の業務の内容はおおむね共通するものの、正社員は、販売員が固定されている売店において休暇や欠勤で不在の販売員に代わって早番や遅番の業務を行う代務業務を担当していたほか、複数の売店を統括し、売上向上のための指導、改善業務等の売店業務のサポートやトラブル処理、商品補充に関する業務等を行うエリアマネージャー業務に従事することがあったのに対し、契約社員Bは、売店業務に専従していたものであり、両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できない。また、売店業務に従事する正社員については、業務の必要により配置転換等を命ぜられる現実の可能性がある、正当な理由なく、これを拒否することはできなかったのに対し、契約社員Bは、業務の場所の変更を命ぜられることはあっても、業務の内容に変更はなく、配置転換等を命ぜられることはなかったものであり、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲（以下「変更の範囲」という。）にも一定の相違があったことが否定できない。」
- いかにも歯切れが悪い。「大体同じだけど、違うところもあるね」位の認定ではないか。

勝敗を分けた「その他の事情」（契約社員Bから契約社員A・正社員への登用制度、比較対象の特殊性考慮の有無）

- 今回勝敗を分けたのは「その他の事情」（契約社員Bから契約社員A・正社員への登用制度、比較対象の特殊性考慮の有無）であると思われる。というのは宇賀裁判官の反対意見（労働事件では極めて珍しい）では、この2点が取り上げられていない。この2点を重視するか否かで結論が変わったのでは無いか。判決文は書いてあることも重要だが、書いていないことも重要。
- 実は会社がぎりぎり勝訴した最高裁判決ではないかという印象。本件でも上記登用制度や比較対象の特殊性が無ければ勝敗は変わっていたかもしれない。

契約社員Bから契約社員A・正社員への登用制度がなぜ重要だったか

- 「また、第1審被告は、契約社員A及び正社員へ段階的に職種を変更するための開かれた試験による登用制度を設け、相当数の契約社員Bや契約社員Aをそれぞれ契約社員Aや正社員に登用していたものである。」
- 男女差別訴訟でも実は一般職から総合職への転換制度の存在が勝敗の分かれ目になったことがあった（兼松事件等）。「ブリッジ（登用制度）があれば、ブリッジを渡れば向こう岸に到着できるわけだから多少の格差があっても不合理とまではいえないでしょう」という考え。
- 現在も（実は）法律上の義務（パートタイム労働法13条、パート有期法13条）。今後は多くの企業で力を入れて登用制度を導入することになると思われる。
- 登用制度も実は運用で問題になることが多い。上長の推薦が必要は男女差別訴訟では批判されていた（恣意的な判断が入りやすい）。今後問題になるかもしれない。

勝敗を分けた比較対象の特殊性考慮の有無

- 「平成27年1月当時に売店業務に従事する正社員は、同12年の関連会社等の再編成により第1審被告に雇用されることとなった互助会の出身者と契約社員Bから正社員に登用された者が約半数ずつほぼ全体を占め、売店業務に従事する従業員の2割に満たないものとなっていたものであり、上記再編成の経緯やその職務経験等に照らし、賃金水準を変更したり、他の部署に配置転換等をしたことが困難な事情があったことがうかがわれる。このように、売店業務に従事する正社員が他の多数の正社員と職務の内容及び変更の範囲を異にしていたことについては、第1審被告の組織再編等に起因する事情が存在したもののといえる。」

勝敗を分けた比較対象の特殊性考慮の有無

比較対象は一審原告
が選択した売店業務
対象の正社員



しかし特殊事情あり（互助
会出身者の正社員は正社員
のまま転籍させざるを得な
かったし、契約社員Bから
正社員になった者は売店業
務しか担当できない）



業務内容がほぼ一緒だ
からと言ってあまりこ
れを重視できない

今回の最高裁判決の判断構造に対するあてはめ（私なりの意識）

退職金の性質・目的が対象有期雇用にも当てはまるか→職務の内容等が正社員に近く長期雇用予定であれば当てはまる



職務の内容及び職務の内容及び配置の変更の範囲はどの程度同じか→ほぼ同じ



その他の事情を考慮して→正社員登用制度の存在（登用試験に合格すれば正社員になれた）、比較対象者の特殊性（業務がほぼ同じでも重視できない）

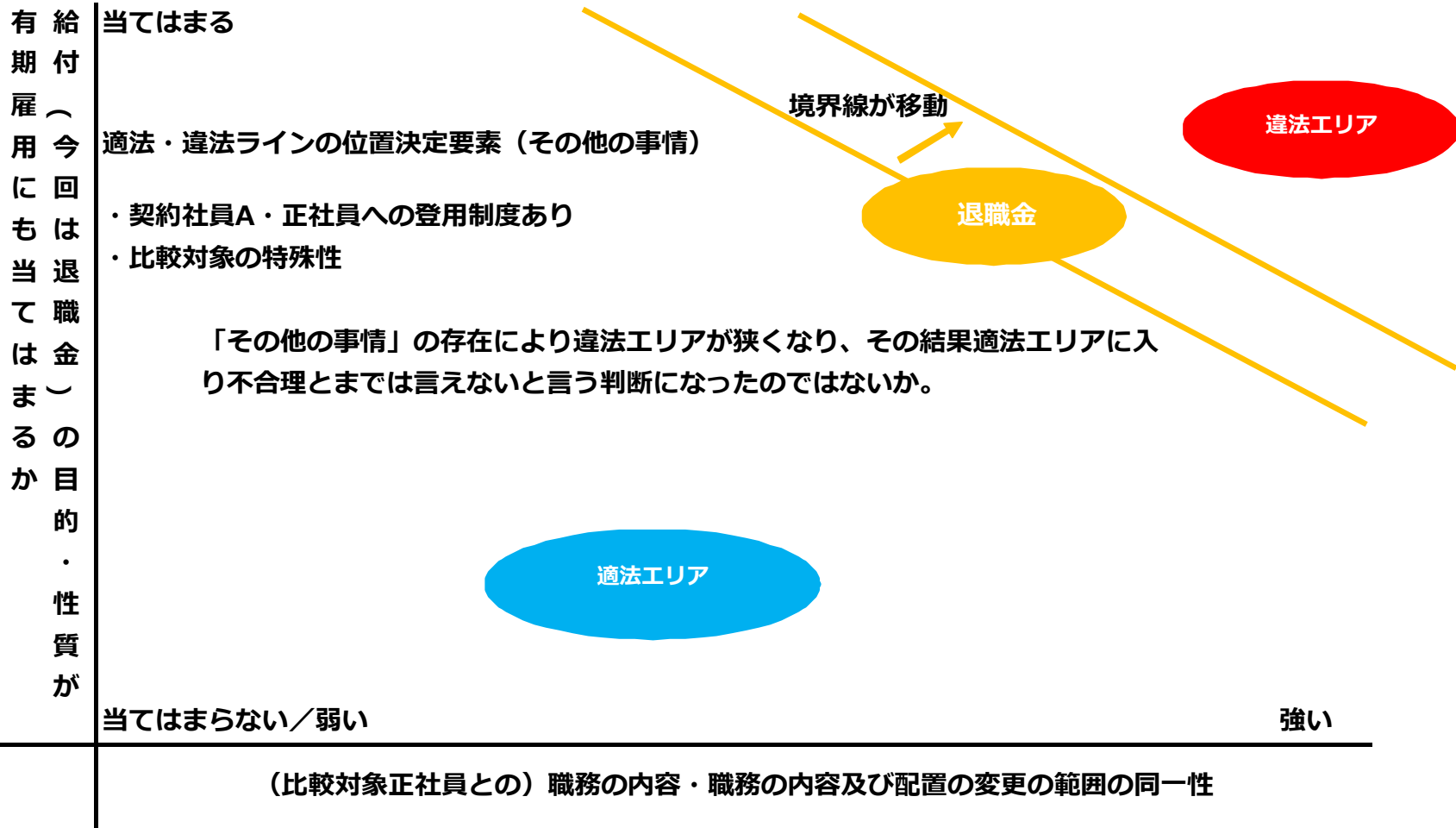


労働条件の相違が不合理といえるか→不合理とまではいえない

日本版同一労働同一賃金マトリクス

- 今回の判決から「退職金の性質・目的が対象有期雇用にも当てはまるか」と「職務の内容及び職務の内容及び配置の変更の範囲はどの程度同じか」により不合理な相違か否かを基本的に決めることが分かった。
- その上で判断が微妙な場合は「その他の事情」に正社員登用制度等を入れて不合理な相違か否かを決める。
- そこでマトリクスを作り分析してみることにした。日本郵便事件や大阪医科大学事件も同様に分析できると思われる。

日本版同一労働同一賃金マトリクス



退職金の扱い（正社員退職金あり、有期・パート退職金無しの場合）について気をつけるべき事（１）

- やはり、重要なのは「職務の内容及び職務の内容及び配置の変更の範囲」。正社員と同じ仕事と範囲でかつ長期雇用が前提であれば退職金は認められる可能性が高い。
- 期間雇用にて定年制を設けるのは非常にリスクが高い（実務上よく見かける）。これだけで長期雇用を予定していると認定されてしまうだろう。できれば①期間雇用の定年制を止め、その代わり継続雇用するのであれば限定正社員制度を設け登用するか②期間雇用の定年制をそのままにするのであれば、正社員並では無くとも相応の退職金を支払うようにしたほうがよい。

退職金の扱い（正社員退職金あり、有期・パート退職金無しの場合）について気をつけるべき事（2）

- 更新に上限を定めるのは有効（3～5年位か）。しかし、実際にその通り運用していないと長期雇用前提と認定されることになるだろう。
- 継続して働いてもらいたい場合は別の限定正社員制度を作る。転勤は無く賃金は正社員よりも低いが、賞与・退職金あり等。
- （限定）正社員登用制度は重要。まず制度を設ける必要あり（法律上の義務）。試験受験の要件として上長の推薦を必要とするのは問題になりやすくて避ける。
- この問題が単独で問題・紛争かすることはほぼ考えられない。他の紛争とセットで問題になるだろう。有期・パート社員の雇い止めや退職勧奨は丁寧に行う（金銭、話し合い）。