



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.153

★最高裁判決と同一労働同一賃金ガイドラインとの相違点

1 同一労働同一賃金ガイドラインと異なる最高裁判決内容

令和2年10月13日、同15日に言い渡された最高裁判決（メトロコマース事件、大阪医科薬科大学事件、日本郵便事件 以下単に併せて「本件最高裁判決」と言います）を読み、本件最高裁判決の内容が、いわゆる同一労働同一賃金ガイドライン（平成30年厚生労働省告示第430号 以下「ガイドライン」と言います）と異なる部分が結構あり、驚きました。

これまでガイドラインを基に日本版同一労働同一賃金の対応を進める必要があると言われてきましたが、必ずしもガイドラインに従う必要がない部分も出てきました。

2 ガイドラインと最高裁判決の関係

そもそもガイドラインは、厚生労働省告示であり国民に対するお知らせに過ぎず、法的拘束力を持ちません。最高裁判決は、事実上全国の裁判所がこの判決内容を基に判決を下すようになりますので、事実上の法的拘束力があります。

今後ガイドラインも最高裁判決の内容に従って改訂される可能性があります。現実には長沢運輸事件最高裁判決の後、ガイドライン案の内容が変わり、現在のガイドライ

ンは長沢運輸事件最高裁判決を前提にした内容に改訂されました。

3 本件最高裁判決は改正パート・有期法施行後の事案には適用されないのか？

「本件最高裁判決は労働契約法第20条に関する判決であり、今年4月1日から施行されたパート・有期法第8条に関する判決ではないので、今後適用されない」との意見もありますが、私はそうは思いません。労働契約法第20条は廃止されますが、それを受け継ぐのがパート・有期法第8条であり、本件最高裁判決は改正パート・有期法を意識しており、パート・有期法施行後の事案にも適用されます。

4 本件最高裁判決と同一労働同一賃金ガイドラインが異なる部分

(1) 賞与について有為人材論を採用（ガイドラインは有為人材論を否定）

ガイドラインには「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールとの相違があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象

的な説明では足りず」との記載があります。私も「そんなもんかなあ」と思っていました。今回の最高裁判決では「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」と判断しました。これはいわゆる有為人材論というもので、ガイドラインはこのような説明手法を否定していましたが、最高裁は採用しました。最高裁判決はガイドラインを半ば公然と否定したのでは無いかと驚きました。

(2) 賞与についてのガイドラインの考え方を否定 (ガイドラインは賞与の性質によってはパート・有期にも何らかの賞与を支払うべきとの考え)

ガイドラインは問題となる例として「賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。」を挙げていました。これはまさしく今回の大阪医科薬科大学事件最高裁判決に当てはまるものでした。大阪医科薬科大学は業績や個人の勤務成績にかかわらず一定の月数の賞与を正社員に支払い、アルバイト職員には支払っていなかったからです。結果はご存じのとおり、アルバイトへの賞与不支給も不合理では無いと判断しました。これにつ

いても最高裁判決はガイドラインを半ば公然と否定したのでは無いかと驚きました。

(3) すべての正社員と比較する必要は無い (ガイドラインは全区分の正社員との比較を要求)

ガイドラインは「短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、雇用管理区分が複数ある場合であっても、通常の労働者のそれぞれと短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を求めるものである。」と記載し、全ての正社員との比較を要求しています。しかし、本件最高裁判決は「第1審原告らにより比較の対象とされた」との記載を用い、一審原告が選択した正社員とのみ比較し、全ての正社員との比較を行っておりません。この点も本件最高裁判決とガイドラインの相違点です。

実務上、全ての正社員と比較するのは困難であり、今後は最高裁判決の考え方を基に比較していくことになると思います。そのため、会社は今後、従業員が選択するであろう、比較的職務内容や範囲に近い正社員との比較を行うこととなります。

(4) 福利厚生的な休暇や手当であっても職務の内容等を検討している (ガイドラインは職務の内容等は関係が無いとの立場)

大阪医科薬科大学事件最高裁判決は私傷病による欠勤中の賃金をアルバイト職員に

支払わないことが不合理であるか否かを検討しましたが、その過程において正社員とアルバイト職員との職務の内容等を検討しています。実はこの点もガイドラインと異なる点です。

ガイドラインでは福利厚生的な休暇や手当について正社員とパート・有期との職務の内容等の違いを問題として来ませんでした。言わば「福利厚生的な休暇や手当は無条件である程度パート・有期にも認めなさい」というものでしたが、裁判所はガイドラインとは異なる判断手法を採用していません。正社員とパート・有期が、全く仕事の内容や責任、異動範囲や転勤の有無で異なる場合においても、無条件に全てのパート・有期にある程度休暇や手当を認めるべきであるというガイドラインの考えは無理があると最高裁は判断したのかもしれない。

(5) 病気休暇等について相応の継続雇用が見込まれているかを基準に入れている

(ガイドラインには無い)

日本郵便事件最高裁判決や大阪医科薬科大学事件最高裁判決では、病気休暇について、相応に継続的な勤務が見込まれるかを判断基準に入っていますが、ガイドラインにはこのようなものはありません(ガイドラインは病気休職について記載)。

「短時間労働者(有期雇用労働者である場合を除く。)には、通常の労働者と同じの病気休職の取得を認めなければならない。

また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。」

ガイドラインの上記記載は原則として全てのパート・有期に病気休職制度を導入すべきであると記載していますが、短期で辞めるかもしれないパート・有期に病気休職制度を導入しなければならないという考えは無理があると最高裁は判断したのかもしれない。

5 まとめ

今後はガイドラインのみならず最高裁判決に従って日本版同一労働同一賃金について検討をすることになります。ますますややこしくなりますが仕方ありません。極論を言えば最高裁判決などは無視して、働き方に関わらず、職務を分析し、数値化して、同じ物差しで評価して給料を決めればよいと思うのですが、一部の大企業を除いて労使ともにそのような問題に取り組む気配が無いところは少し残念です。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982