

弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話(第74回)

速報！同一労働同一賃金の最新裁判例をチェック

2020.11.09



働き方改革の柱の1つに「同一賃金同一労働」があります。それをめぐってさまざまな裁判が行われていますが、2020年10月13日、15日、非正規社員(アルバイト、契約社員)と正社員との同一労働同一賃金に関する最高裁判決が相次いで出ました。

今回は、同一労働同一賃金とそのガイドラインについて概観した上で、同一労働同一賃金を含む「働き方改革関連法」が成立する直前、2018年6月に出た2つの最高裁判例(ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件)と共に、非正規社員と正社員との同一労働同一賃金に関する最高裁判例を整理し、今後の実務上の留意点を解説します。

同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイムの正社員)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者といった非正規社員)の間の不合理な待遇差の解消をめざす制度です。

同一企業内における正社員と非正規社員の間不合理な待遇差の解消の取り組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにすることを目的としています(厚生労働省「同一労働同一賃金特集ページ」)。

これを受けて、短時間(パートタイム)・有期雇用労働法第8条では、事業主に、非正規社員と正社員との基本給、賞与その他の待遇の差について、それらの性質や支給の目的を踏まえて諸事情(「職務の内容」「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、非正規社員に対して不合理な待遇をしてはならないとする「均衡待遇」について定めています。

また、同法第9条では、事業主は、職務の内容および配置について通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対し、短時間・有期雇用であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて差別的取り扱いをしてはならないとする「均等待遇」について定めています。

同一労働同一賃金に関する最高裁判例は、いずれも労働契約法第20条について争われたものですが、同条は「働き方改革関連法」の成立によって、短時間(パートタイム)・有期雇用労働法第8条に移植されています。したがって、今後は、同一労働同一賃金に関する争いは、同法8条や9条をめぐって展開されることになります。

同一労働同一賃金のガイドラインの内容を確認

同一労働同一賃金に関する原則的な考え方や具体例は、ガイドライン(指針)で示されています(厚生労働省「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」)。

例えば、基本給が、労働者の能力または経験に応じて支給される場合、通常の労働者と同一の能力または経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力または経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならないとされ、他方、能力または経験に一定の相違がある場合には、その相違に応じた基本給を支給しなければならないとされています。

また、賞与が会社の業績などへの労働者の貢献に応じて支給される場合、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献度に応じた部分については、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない、他方、貢献に一定の相違がある場合には、その相違に応じた賞与を支給しなければならない、とされています。

さらに、ガイドラインに記載のない退職手当、住宅手当、家族手当などの待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消などが求められる、とされています。

一連の最高裁判例を検討するには、これらガイドラインで示された考え方や具体例との整合性についても意識する必要があります。

同一労働同一賃金に関する最高裁の基本的な考え方

働き方改革関連法成立直前、最高裁が同一労働同一賃金に関してそれまでの学説・裁判例の集大成として判断を示したのは、「ハマキョウレックス事件」(最判平成30年6月1日労判1179号20)と「長澤運輸事件」(最判平成30年6月1日労判1179号34頁)です。まずはこの2つをおさらいしましょう。

●ハマキョウレックス事件

本件は、運送会社において、配送ドライバーとして雇用されている契約社員が、作業手当などについて正社員との待遇差が不当であると訴えた事案です。

最高裁は、住宅手当を除く各種手当(皆勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当)は、ドライバーとしての職務内容が異ならなければ差異が生ずるものではないとして、正社員と差異を設けることは不合理であると判断しました。

●長澤運輸事件

本件は、運送会社において、定年後、有期労働契約にて継続雇用されたドライバーが、賃金が下がったことに対して不合理であると訴えた事案です。

最高裁は、賃金項目にかかる相違の不合理性の審査に当たっては、賃金総額の比較だけでなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきとして、結論として、精勤手当および超過手当(時間外手当)を除く賃金項目(能率給、職務給、住宅手当、家族手当、役付手当、賞与)について、これを定年後継続雇用されたドライバーに支給しなくとも不合理ではないと判断しました。

2つの判決はいずれも、複数の賃金項目における非正規社員と正社員との待遇差について、各賃金項目の趣旨を個別に考慮して、不合理か否かを判断しています。ただ、待遇差がどこまで許容されるかを個別に判断するとなると、その許容限度を明らかにするためには、司法判断の積み重ねが必要です。そのため、次なる司法判断が待たれていました。

同一労働同一賃金に関する最新の最高裁判例(最新事例)… 続きを読む