

労務法制委員会 Q & A



けやき総合法律事務所

弁護士 柿田 徳宏 氏

2020年10月13日、15日に、正規、非正規の労働者の労働条件格差をめぐる（いわゆる「同一労働同一賃金」に関する）注目の最高裁判決が出されました。今回は、それらの最高裁判決の概要とそれらの判決を踏まえて、会社として今後どう対応を検討すべきかを簡潔に述べたいと思います。

Q1 まず、最高裁の判決を簡単に紹介して下さい。

A それぞれの判決の結論だけを紹介します。

但し、あくまでこれらの結論については、単に手当等の名称に基づいて判断されているのではなく、対象となる正規社員、非正規社員それぞれの仕事の内容、勤務期間（年数）等多くの要因に基づいて判断されているので、その点を踏まえたいえでご確認ください。

①メトロコマース事件

売店業務に従事する正社員と契約社員との間の退職金の有無という相違が不合理ではないと判断しました。

②大阪医科薬科大学事件

勤務期間3年強のフルタイムのアルバイト職員に対する賞与の不支給及び私傷病の欠勤の有給補償の不支給については不合理ではないと判断しました。

③日本郵便事件（3件）

これは、日本郵便に関する3つの判決ですが、「扶養手当」「夏期冬期休暇」「年末年始勤務」「祝日給」「病気休暇」に関する正社員と契約社員との相違が不合理であるとされました。

Q2 Q1の最高裁の判決を踏まえて、企業としてどのような対応をすれば良いのでしょうか？

A 2018年に出た最高裁判決、及び、Q1の最高裁判決、また、それらの間に出た下級審の判決を

前提として考えると、賞与、退職金以外の手当について職務内容との関連性が乏しいものについては、基本的に不合理であると認定されることになります。

特に、非正規雇用の労働者について、継続的雇用が見込まれるような場合には、その可能性が高くなります。

そこで、諸手当について、その目的を再確認するとともに、また、その目的が実態と合致しているのかについても確認する必要があります。

Q3 仮に会社として不合理である可能性が高いと判断した場合には、どのように不合理を是正すれば良いのでしょうか？

A まず1つの方法は、非正規雇用の労働者の待遇アップ（手当を設ける）です。ただし、それは会社の状況的に難しい場合もあると思います。

もう1つの方法は、正規雇用の手当をなくすという方法ですが、これに関しては単純に手当をなくすだけですと一方的な不利益変更にあたり、無効とされるおそれが大きいです。

無効と判断されないように、何らかの代償措置を設ける、激変緩和措置を設けるなどとともに、正規雇用の労働者の理解を得る必要があります。

Q4 その他今回の判決において特徴的な点がありますか？

A 今回の判決においては、いずれも契約社員から正社員への試験登用制度について言及がなされています。

この点、単純に制度を作るだけではなく、実質的にどの程度の割合で登用されていたかについても重要なポイントとなりますので、身分が固定化していないか（そうならないような制度設計をおこなうよう）各企業は注意をすべきだと考えます。