

Nabeshima Labor management



正社員と非正規社員との労働条件の格差を巡り最高裁が判決 ≪大阪医科薬科大学事件≫ ≪メトロコマース事件≫

正社員と非正規社員との労働条件の相違が、労働契約法 20 条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）に違反しているかどうか争われていた 2 つの裁判で、令和 2 年 10 月 13 日、最高裁は判決を出し大きな話題となりました。2 つの事件で原告が訴えた労働条件はそれぞれいくつかありますが、**大阪医科薬科大学事件では『賞与』メトロコマース事件では『退職金』**についての判決を取り上げます。

最高裁は、労働契約法 20 条の中で「賞与」「退職金」をどのように不合理か否か判断したか？

賞与について（退職金について）

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（退職金）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。もっとも、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（退職金）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。**

- ①職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）
- ②職務の内容及び配置の変更の範囲
- ③その他の事情

※同条所定の諸事情



「賞与」「退職金」の 性質・目的・所定の諸事情についての判断

| | 大阪医科薬科大学事件【賞与】 | メトロコマース事件【退職金】 |
|------|---|--|
| 原告 | <ul style="list-style-type: none"> ・アルバイト職員（有期契約労働者） ・薬理学教室内の秘書業務 ※賞与支給なし | <ul style="list-style-type: none"> ・契約社員 B ※退職金支給なし ・東京地下鉄(株)の駅構内売店の販売業務 |
| 比較対象 | 教室事務員の正職員 | 販売店業務に従事する正社員 |
| 性質目的 | <ul style="list-style-type: none"> ・正職員は通年で基本給の 4.6 か月分。支給実績に照らすと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 ・正職員の基本給は、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、勤務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 ・正職員は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 ・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、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 | <ul style="list-style-type: none"> ・正社員は本給に勤続年数に応じた支給月数を乗じた金額を支給 ・正社員は業務の必要により配置転換等を命ぜられることもある ・正社員の退職金の算定基礎となる本給は、年齢によって定められる部分と職務遂行能力に応じた資格及び号俸により定められる職能給の性質を有する部分からなる ・退職金の支給要件や支給内容等に照らせば、退職金は、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 ・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 |

| | 大阪医科薬科大学事件【賞与】 | メトロコマース事件【退職金】 |
|---------|--|--|
| ①職務の内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・両者の業務の内容は共通する部分はあるものの、原告の業務は、相対的に軽易であることがうかがわれる ・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 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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代務業務を担当 ・正社員は、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 ・契約社員 B は、売店業務に専従していた ・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 |
| ②変更の範囲 | <ul style="list-style-type: none"> ・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った ・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、両者に一定の相違があったことも否定できない | <ul style="list-style-type: none"> ・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り、正当な理由なく、これを拒否することはできなかった ・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、両者に一定の相違があったことが否定できない。 |
| ③その他の事情 | <ul style="list-style-type: none"> ・教室事務員の業務の内容の過半が定型で簡便な作業等であり、一定の教室を除いて正職員からアルバイト職員に置き換えてきた。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教室事務員の正職員は極めて少数となっていた ・教室事務員である正社員が他の大多数の正社員と職務の内容及び配置の変更を異にするに至ったことについては、人員配置の見直し等に起因する事情が存在したものと見える ・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 ・これらの事情については、教室事務員である正職員と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、考慮するのが相当である | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・これらの事情については、原告らと売店業務に従事する正社員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、考慮するのが相当である |
| 判決 | <p>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</p> <p>※大阪高裁の判決は、正社員の支給基準の 6 割に満たないのは不合理だとして、賠償を命じていた。</p> | <p>正社員に対する退職金に有する複合的な性質やこれを支給する目的を踏まえて、両者の間に退職金の支給の有無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</p> <p>※東京高裁の判決は、正社員と同じ基準で算定した額の少なくとも 4 分の 1 すら支給しないのは不合理だとしていた。</p> |

今回の判決について

今回争われた 2 つの裁判は、改正法前の「労働契約法 20 条」が適用されており、現在は、改正されパートタイム・有期労働法 8 条となっております。

今回このような判決になりましたが、今後非正規社員に、「賞与」「退職金」を支払わなくても許されるというわけではありません。

パートタイム・有期労働法 8 条は、改正前不明確であった不合理性の判断の方法を明確にする形で示し、また「同一労働同一賃金ガイドライン」で不合理性判断の基本的な考え方を具体的な内容が示されています。雇用形態ごとに待遇の状況を確認いただき、待遇差があるとすれば、社員から求められた場合に説明できるよう整理が必要です。