

1. 裁判例

同一労働同一賃金に関する 最高裁判決



10月13日、15日に正社員と非正規社員の待遇差（いわゆる同一労働同一賃金）について、3社の最高裁判決が出されました。

争点となった労働契約法旧第20条は、現在のパートタイム・有期雇用労働法第8条に受け継がれ、大企業は今年の4月から、中小企業は来年の4月から施行となっています。このことから、本裁判は今後の同一労働同一賃金についての判断基準として世間的にも大きく注目されました。本稿では、判決を考えるにあたっての基本的な考え方をお伝えしながら、3社の判決の内容を概説いたします。

1. 基本的な考え方

労働契約法旧第20条では、以下の通り記載されています。

■労働契約法旧第20条抜粋

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

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。

この通り、不合理であるか否かの判断は、以下のポイントのなります。

- ①職務の内容（業務の内容および責任の程度）
- ②職務の内容および配置の変更の範囲
- ③その他の事情を考慮することになります。

これは、おおむねパートタイム・有期雇用労働法第8条の記載と同じとなっております。なお「その他の事情」について、労働契約法に関する通達では、「合理的な労使の慣行などの諸事情が想定される」としています。その点、パートタイム・有期雇用労働法第8条においては、「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」と、より明確に記載がなされていますが、どちらも企業ごとに個別具体的に判断することとされています。

2. 最高裁判決の内容

今回の3社の最高裁判決を簡潔にまとめると以下のとおりです。

賞与・退職金については、「職務内容等に違いがある」としながら、「待遇の趣旨を個別に考慮」し

事件名	対象待遇	判断
大阪医科大学事件	賞与	不支給は不合理ではない
	業務上の疾病による 欠勤中の賃金	
メトロコマース事件	退職金	いずれも不合理
日本郵便事件	扶養手当	
	年末年始勤務手当	
	夏期冬期休暇	
	祝日給	
病気休暇		

た結果、「不支給は不合理ではない」と判示しています。

しかしながら、賞与・退職金の不支給を全面的に肯定しているわけではない点は留意すべきです。特に退職金については、「不支給が不合理となる場合はあり得る」との補足意見や反対意見も述べられています。支給の目的や要件次第では、不支給が不合理とされる可能性は十分にあることから、賞与や退職金については、その意味合いを改めて見直してみるとよいでしょう。

反面、日本郵便事件で争われた手当などは、「職務内容等に違いがある」としながらも、「待遇の趣旨を個別に考慮」した結果、「不支給は不合理」と判示しています。例えば、扶養手当については、「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という目的」を踏まえ、「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」としました。

また、年末年始勤務手当については、「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」「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あり、その支給金額も、実際に勤務した時期と時間に応じて一律である」という性質、支給要件・支給金額を考慮し、「本件契約社員にも妥当するものである」としました。

3. 同一労働同一賃金への対応で活用できる助成金について

有期雇用労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成される「キャリアアップ助成金 諸手当制度共通化コース」があります。対象となる手当と助成額について以下にご案内します。

<対象となる手当>

賞与、役職手当、特殊作業手当・特殊勤務手当、精皆勤手当、食事手当、単身赴任手当、地域手当、家族手当、住宅手当、時間外労働手当、深夜・休日労働手当のいずれか。

<助成額>

※< >は生産性の向上が認められる場合の額

	中小企業	大企業
1事業所当たり	38万円<48万円>	28万5,000円<36万円>
対象労働者 (2人目以降)について助成額を加算~1人当たり	15,000円<18,000円>	12,000円<14,000円>
同時に共通化した諸手当について助成額を加算~1制度当たり	16万円<19.2万円>	12万円<14.4万円>

4. おわりに

今回の3社の判決を見ると、賞与・退職金のように基本給との関連が強いものについては、経営判断も含めて合理性を判断され、一方、諸手当のように支給の趣旨・目的が明確なものについては、企業ごとの趣旨・目的に則ってシンプルに合理性を判断なされているようです。

まずは、今回の判決を考慮しながら、社内の非正規社員に関する現行制度に不合理な点がないか確認してみることが肝要です。

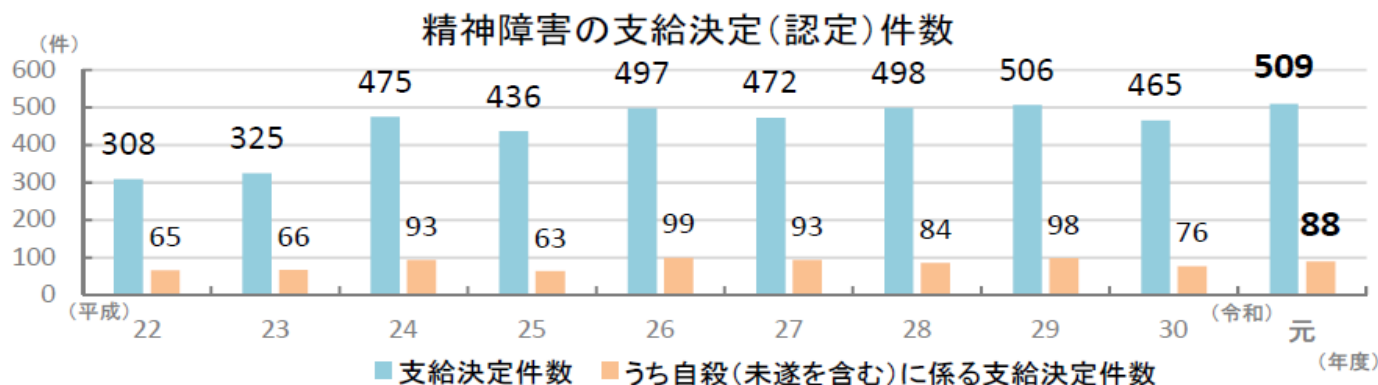
2. 行政資料

令和2年版過労死等防止対策白書について

10月30日、厚生労働省は令和2年版の「過労死等防止対策白書」を公表しました。「過労死等防止対策白書」は過労死等防止対策推進法第6条に基づいて政府が国会に報告を行う法定白書で、過労死等の概要や過労死等の防止のために講じた施策の状況に関して取りまとめられています。本稿ではそのうち、精神障害に関する現状をピックアップしてご紹介いたします。

1. 精神障害の支給決定状況について

業務における強い心理的負荷による精神障害の労災支給決定(認定)件数は、平成24(2012)年度以降500件前後で推移し、令和元年度は509件と前年度比44件の増加となり、過去10年間で最高となりました。



※厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

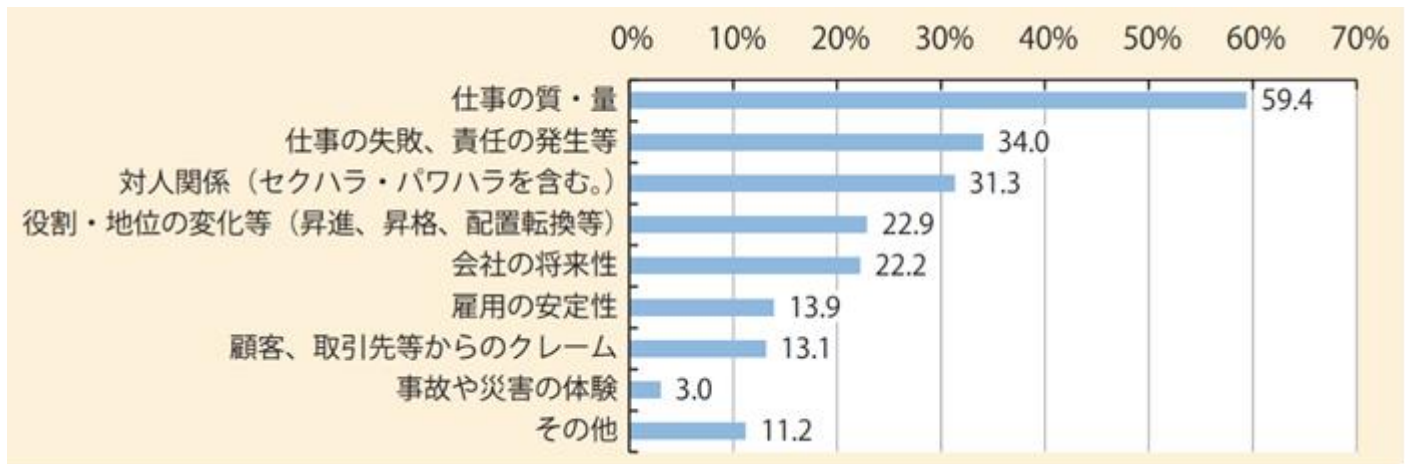
2. 精神障害の原因となった出来事

精神障害の労災支給決定を具体的出来事別にみると「恒常的な長時間労働」25.6%、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」21.9%、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」17.7%、「上司とのトラブルがあった」15.5%の順位となっています。

また、別の資料で仕事のストレスの要因について見てみると、次の通りとなっています。おおむね平時のストレスの内容の延長線上に、労災支給決定の具体的出来事が潜んでいると言えます。

■不安、悩み、「仕事や職業生活に関する強いストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容(平成30年)

※厚生労働省「過労死等の労災補償状況」



3. 精神障害を未然に防ぐための課題と取組

白書ではメンタルヘルス不調を未然に防止するための対策として実企業の取組事例を掲載しています。ここに概要をご紹介します。

<課題>

日勤・夜勤など変則的な交代制勤務下で、毎日少人数で業務を行っており、職場内でのチームワークとコミュニケーションが重要となる。

<取組>

- ・良好な睡眠の確保…産業医監修のもと、交代制勤務における効果的な睡眠をとる方法のポイントを小冊子にまとめて社員に配布
- ・各種相談窓口等の充実…社内のコンプライアンス通報・相談窓口に加え、ハラスメント専用の相談窓口の設置
- ・業務なんでも相談箱の設置…聞きにくい点を投函してもらい、それに対して一般論で分かりやすく回答するなど、相談しやすい職場環境の整備

これは、一例ではありますが、セルフケアを促すとともに、前述の仕事や対人関係のストレスに事前に対処すべくアプローチしている好事例と言えます。

4. おわりに

精神障害を原因とした労災を避けることは言わずもがなですが、従業員が過度にストレスを感じる職場では、平常業務にも支障をきたすことでしょう。逆に一人ひとりが生き生きと働ける環境を整えることにより、生産性向上などの副次的効果を生み出すかもしれません。まずは自社におけるストレスとなり得る要素を顧みながら、一つ一つ見直していくと良いでしょう。



蜜柑の背後には、晩秋の柿も覗いて

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。
次号は12月31日に配信いたします。(石田久男)

発行元：石田労務管理事務所
発行人：石田久男
発行日：月1回＋不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17
SOHO北青山 103号
【電話】03-5410-0789 【FAX】03-5410-0790
<http://www.ishidamo.com/index.html>