

正社員と非正規社員の待遇差

～賞与・退職金・休暇・手当について～

梅田総合法律事務所 弁護士 古賀 健介
弁護士 布浦 直

▶ POINT

- ① 正社員と非正規社員の待遇差の問題を巡り、昨年10月、5件の最高裁判決が出ました。
- ② 最高裁は、それぞれの事案において、正社員と非正規社員との間における賞与・退職金の支給の有無に関する待遇差を「不合理」とは評価しなかった一方、休暇や手当に関する待遇差を「不合理」と評価しました。
- ③ 雇用主は、正社員と非正規社員との間に賞与・退職金の支給の有無、休暇及び手当などの点で待遇差がある場合には、改めて、職務内容等に照らし、それらの待遇差が「不合理」ではないか確認する必要があります。

1 はじめに

正社員と非正規社員の待遇差を巡っては、近年、不合理な待遇差の是正に向けた法整備が行われてきました¹。その一環として、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」では、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者とのあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止され、これは令和3年4月1日より中小企業²にも適用されます。

また、平成30年6月には、最高裁が、正社員と非正規社員との待遇差を巡る訴訟において、一部の手当の支給の有無等について「不合理」な待遇差にあたりと判示して注目を集めました

¹「同一労働同一賃金ガイドライン」(厚生労働省告示第430号)は、正社員と非正規社員の待遇差について、いかなる待遇差が不合理で、いかなる待遇差が不合理でないか、具体例を挙げて示しています。

² 中小企業にあたるかは、「資本金の額または出資の総額」や「常時使用する労働者の数」によって決まります (<https://www.mhlw.go.jp/content/000596564.pdf>)。

(当事務所のニュースレター第36号参照)。

令和2年10月、最高裁が新たに5件の裁判で、賞与・退職金の支給の有無や、休暇・手当に関する待遇差につき注目すべき判断を示し(同月13日の下記2の【判決①②】、同月15日の同【判決③④⑤】)、改めて、雇用主には自社の労働条件等を見直すことが求められています。

2 最高裁判決の概要

以下、令和2年10月に出された5件の最高裁判決の概要をご紹介します。

(1)【判決①－賞与について】

(事案)

大学の教室事務員として勤務していた有期労働契約のアルバイト職員が、無期労働契約の正職員との間で賞与の支給の有無に相違があったことは(旧)労働契約法20条³に違反すると主張して、大学に対し損害賠償を請求した事案。

(最高裁の判断)

最高裁は、教室事務員である正職員とアルバイト職員とは、職務の内容も配置の変更の範囲も相違していることに加え、アルバイト職員には契約職員及び正職員への段階的な登用試験制度が設けられていたことなども考慮し、アルバイト職員に賞与を支給しないことは、「不合理」でないと判断した⁴。

(2)【判決②－退職金について】

(事案)

地下鉄駅構内の売店で勤務していた有期労働契約の契約社員らが、売店で販売業務に従事する正社員との間で退職金の支給の有無等に相違があったことは(旧)労働契約法20条に違反すると主張して、損害賠償を請求した事案。

(最高裁の判断)

最高裁は、退職金が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・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ことや、人材確保等の退職金支給の目的を踏まえ、正社員と契約社員の間で職務内容に一定の相違があった(エリアマネージャー業務等、正社員のみが行う業務があった)ことを考慮すれば、契約社員が短期雇用を前提としたものとは必ずしもいえないこと等を踏まえても、退職金の支給の有無について相違があることを「不合理」と評価することはできないと判断した。

³ 本条は、現在では、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」第8条に統合されています。これによって、同条で、短時間労働者と有期雇用労働者について、正社員との間で不合理な待遇差を設けることが禁止されることとなりました。

⁴ なお、本判決では、私傷病による欠勤中の賃金についても、職務内容や配置の変更の範囲の相違等の事情に加え、本件のアルバイト職員が、大学における在籍期間が長期間でなく、有期労働契約が更新・継続する状況であったことをうかがわせる事情がなかったことから、これを支給しないことは「不合理」でない判断しています。

(3)【判決③④⑤⁵－休暇・各種手当について】

(事案)

郵便事業等を行う会社で勤務する有期労働契約の契約社員らが、正社員との間で、有給の病気休暇や夏期冬期休暇の有無、また、年末年始勤務手当、扶養手当及び年始期間の勤務に対する祝日給といった各種手当の支給の有無に相違があることは、(旧)労働契約法20条に違反すると主張して、損害賠償を請求した事案。

(最高裁の判断)

最高裁は、判断枠組みにつき、「当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である」「賃金以外の労働条件についても同様に、個々の労働条件の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である」と判示したほか、病気休暇及び扶養手当の判断にあたっては、「相応に継続的な勤務が見込まれる」かどうかという基準を示した。その上で、それぞれの休暇や手当につき、その趣旨・目的・内容等を具体的に検討し、これらの待遇差をいずれも「不合理」と判断した。

なお、訴訟では、住居手当(住宅手当)の支給の有無も争点となっていたが、転居を伴う配置転換等が予定されていない正社員に対して住居手当を支給しているのに、契約社員に住居手当を支給しないことは「不合理」⁶な待遇差であるとした高裁判決が確定している。

最高裁(一部高裁の判断を含む)の判断につき、主なものは次頁の表のとおり。

⁵ 同一会社に対する3件の裁判であり、いずれも正社員と契約社員の待遇差が争点となっているため、併せてご紹介します。

⁶ なお、原審の一つである東京高裁(平成30年12月13日判決)は、住宅に要する費用が多額となり得る「配置転換等により勤務地が変更される可能性がある」正社員に住居手当を支給する一方で、「転居を伴う配置転換等は予定されていない」契約社員に対して住宅手当を支給しないという労働条件の相違は、不合理ではないと判示しています。

	労働条件・手当	手当/休暇の目的・性質等	考慮要素・判断理由等
最高裁の判断	有給の病気休暇 ⁷	正社員に長期継続勤務が期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、継続的な雇用を確保する目的。	契約社員にも、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、趣旨は妥当する。
	夏期冬期休暇	年次有給休暇や病気休暇等とは別に、労働から離れる機会を与えることで心身の回復を図る目的。	・夏期冬期休暇の取得の可否や取得し得る日数は正社員の勤続期間の長さに応じて定まるわけではない。 ・契約社員は、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれており、趣旨は妥当する。
	年末年始勤務手当 (12/29 から翌 1/3 までの間において実際に勤務したときに支給)	最繁忙期であり多くの労働者が休日として過ごす期間において業務に従事したことに対しその勤務の特殊性から支給される対価の趣旨の手当。	・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、支給金額も、実際に勤務した時期と時間において一律。 ・手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、趣旨は契約社員にも妥当する。
	祝日給 (祝日、年始期間の勤務にも支給)	多くの労働者にとって年始期間が休日とされているという慣行に沿った休暇を設けるという目的。	業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれている以上、祝日給の趣旨は、契約社員にも妥当する。
	扶養手当	正社員に長期継続勤務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。	契約社員にも、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、扶養手当の趣旨は妥当する。
高裁の判断 ⁸	住宅手当	その名称及び支給要件からして、従業員に住宅に要する費用を補助する趣旨で支給するもの。	転居を伴う配置転換等は予定されていない正社員も契約社員も住宅に要する費用は同程度と見ることが出来るから、転居を伴う配置転換等は予定されていない正社員に支給する一方で契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理。

⁷ 最高裁は、「私傷病による病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく」という留保をつけた上で、有給とするか無給とするかにつき相違があることは「不合理」と判断しています。

⁸ 住居手当については、原審のうち、東京高裁(平成30年12月13日判決)及び大阪高裁(平成31年1月24日判決)において判断されましたが、ここでは東京高裁の判断(一部抜粋)をご紹介します。

3 最高裁判決のポイント

(1) 賞与・退職金について

従来の最高裁の判断枠組みと同様、賞与・退職金の性質や支給目的、「業務の内容、当該業務に伴う責任の程度」(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」((旧)労働契約法20条)を考慮して、賞与・退職金について待遇差が「不合理」かどうかを検討しています。

判決①②では、賞与・退職金の支給目的を、「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」と認定しており、当該支給目的からすると、今後の裁判実務においても、賞与・退職金について待遇差を設けることは「不合理」とは判断されにくい方向で運用されることが予想され、賞与・退職金制度の構築に関しては、もちろん限度はあるものの、使用者の裁量判断が尊重される余地が比較的大きいと考えられます。

(2) 休暇・手当について

休暇・手当の支給の有無が「不合理」であるか否かを検討するには、休暇・手当の趣旨、支給目的、内容等を具体的に検討することが必要です。

例えば、今回の最高裁判決は、有給の病気休暇及び扶養手当の判断にあたって、長期雇用を前提とする正社員と、原則として短期雇用を前提とする非正規社員のいずれに当たるかという形式的な検討ではなく、「相応に継続的な勤務が見込まれる」かどうかという当該企業における非正規社員の雇用の実態(契約期間や更新の実績等)を考慮する姿勢を示しました。したがって、「相応に継続的な勤務が見込まれる」場合は、非正規社員であっても、有給の病気休暇及び扶養手当支給の趣旨が該当し、これらについて正社員との間に待遇差がある場合は、「不合理」と評価されることになります。

4 雇用主に求められる対応

(1) 賞与・退職金について

上記のとおり、賞与・退職金制度の構築に関しては、使用者の裁量判断を尊重する余地が比較的大きいと考えられますが、当該裁量にも限界があります。正社員と非正規社員の間で、職務の内容にあまり差がないような場合や、非正規社員が長期にわたって雇用されているような場合には、賞与・退職金の支給の有無の待遇差が「不合理」と判断されることは十分にあり得ます。

そのため、賞与・退職金制度の構築に当たっては、これらを「支給する」「支給しない」の二択だけでなく、正社員と非正規社員の職務内容、非正規社員の勤務実績に応じた支給金額の調整や、正社員への登用制度の導入等、自社の状況に応じた柔軟な制度設計も検討しておく、「裁量を逸脱している」と判断されるリスクの回避に資すると考えられます。

(2) 休暇・手当について

また、今回の最高裁判決で問題となった休暇・手当のうち、病気休暇、夏期冬期休暇、住宅手当、扶養手当等については、同様の制度を設けている企業も多いと思います。

仮に、待遇差が「不合理」とされた場合は、損害賠償責任が発生する可能性があり、雇用主にとっても大きな負担となり得ます。「非正規社員だから」というだけで一律に休暇・手当に相違を設けることは適切とはいえません。手当の趣旨、支給目的、内容や、待遇差を設けた理由等を確認した上で、必要であれば見直すことが求められます。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターは郵送から PDF ファイルでのメール配信に変更できます。PDF ファイルは、貴社内で転送・共有
いただいて差し支えありません。電話またはメール(newsletter@umedasogo-law.jp)でお気軽にお申し出ください。

COLUMN

昨年12月に新たに弁護士登録し、弊事務所にて執務を開始いたしました弁護士の奥山知太郎と申します。

私は、大学まで約15年間野球に取り組んできました。大学時代には、現在プロ野球で活躍している近本選手(阪神)、桜井選手(巨人)、畠選手(巨人)、東選手(横浜)、辰己選手(楽天)、小深田選手(楽天)、山足選手(オリックス)らと、関西学生野球連盟(加盟校:関西、関西学院、京都、近畿、同志社、立命館)のリーグ戦で対戦してきました。プロ野球の舞台での彼らの活躍にはいつも刺激を受けていますし、彼らに勝つべく練習に励んだ日々は私にとって大きな財産です。

彼らとは舞台は異なりますが、私自身も、法律のプロである弁護士として活躍できるよう、日々精進いたします。何卒よろしくお願い申し上げます。

(弁護士 奥山知太郎)

梅田総合法律事務所

大阪事務所 〒530-0003 大阪市北区堂島1丁目1番5号 ザイマックス梅田新道ビル12階

TEL : 06-6348-5566(代) FAX : 06-6348-5516

東京事務所 〒106-0032 東京都港区六本木6丁目8番28号 宮崎ビル3階

TEL : 03-6447-0979 FAX : 03-5410-1591

<https://www.umedasogo-law.jp>