

有期労働契約社員と正社員との処遇の差はどこまで認められるのか

I 同一労働同一賃金の根拠条文

平成30年6月29日の法改正により、労働契約法20条はパート・有期雇用労働法へ移行

労働契約法

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の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。

パート・有期雇用労働法

（不合理な待遇の禁止）

第八条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「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 その他の事情のうち、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を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第九条 事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者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、差別的取扱いをしてはならない。

II 判決要旨

■大阪医科薬科大学事件（令和2年10月13日判決）

◎事案の概要

元アルバイト職員が、**賞与の支払い等**を求めた事案

（一審では不支給、二審では正職員の60%を下回る場合には不合理であると判断）

◎最高裁における評価

・職務（業務＋責任の範囲）の内容→相違

- ・ 配置変更の範囲→相違
- ・ その他の事情→アルバイトから契約社員、正社員への登用制度があった

◎最高裁の判断

→賞与を支給しないという労働条件の相違は不合理と認められるものに当たらない

■メトロコマース事件（令和2年10月13日判決）

◎事案の概要

契約社員が退職金の支払い等を求めた事案

（一審では不支給、二審では正職員の少なくとも4分の1を支払うことが妥当）

◎最高裁における評価

- ・ 職務（業務＋責任の範囲）の内容→相違
- ・ 配置変更の範囲→相違
- ・ その他の事情→職種限定正社員、正社員への登用制度があった

◎最高裁の判断

→退職金を支給しないという労働条件の相違は不合理と認められるものに当たらない

■日本郵便事件（令和2年10月15日判決）

◎事案の概要

契約社員らが、各種手当の支払いや特別休暇の付与を求めた事案

（一審は東京・大阪・佐賀の3地裁、二審の東京高裁・大阪高裁・福岡高裁の結論が分かれた）

◎最高裁における評価

- ・ 職務（業務＋責任の範囲）の内容→相違
- ・ 配置変更の範囲→相違
- ・ その他の事情→契約社員から正社員への登用制度があった

◎最高裁の判断（年末年始勤務手当・祝日給・扶養手当・夏期冬期休暇・有給の病気休暇）

→職務の内容や配置変更の範囲その他の事情につき相応の相違があることを考慮しても、手当や休暇の趣旨に照らし、労働条件の相違は不合理に当たる

家村の所感

最高裁は、正規非正規労働者の待遇差の不合理性の判断について、事件により異なる判断を下した。退職金、賞与、手当、休暇等を同一労働同一賃金の観点からどう捉えるか、判決を読み進めることにはさらに時間を要する。難解であるということである。今後さらに理解を深め、かみ砕いて皆様にご案内できるように工夫していきたい。