



## ■ 働き方改革関連法の成立

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）が、本年6月29日に成立し、同年7月6日に公布されました。同法は、労働基準法（以下「労基法」）、労働契約法（以下「労契法」）、パートタイム労働法、労働者派遣法等の各労働関連法規の改正を行う法律の通称であり、「働き方改革の総合的かつ継続的な推進」、「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等」、「雇用形態にかかわりない公正な待遇の確保」の3点を柱としております。

改正の主要事項は、（1）労働時間に関する制度の見直し（①時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間の限度に設定すること、②月60時間を超える時間外労働の割増率について、中小企業への猶予措置を廃止すること等）、（2）勤務間インターバル制度の普及促進、（3）高度プロフェッショナル制度の創設、（4）産業医・産業保健機能の強化、（5）同一労働同一賃金（不合理な待遇差を解消するための規定の整備）、（6）労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、（7）行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等です。

改正法は、2019年4月1日から順次施行されることになり、使用者は改正法に則った労務管理体制を整備することが求められますが、中小事業主<sup>1</sup>に分類される企業については、それ以外の企業よりもさらに1年間の猶予が与えられております<sup>2</sup>。

本紙では、上記主要事項の内、（5）同一労働同一賃金の点について、本年6月1日に示された最高裁判決を踏まえて解説させていただきます。

## ■ 無期雇用の正社員と有期雇用の非正社員の賃金格差を巡る最高裁判決について

労契法20条は、有期労働契約を締結している労働者の労働条件が、同一の使用者との間で無期労働契約を締結している労働者の労働条件との間で、期間の定めがあることにより相違する場合は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、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と定めています。

本年6月1日に、最高裁判所は、有期契約社員と正社員との間の労働条件の差異を

<sup>1</sup> 小売業は「資本金の額または出資の総額」が5000万円以下または「常時使用する労働者」が50人以下、サービス業は、「資本金の額または出資の総額」が5000万円以下または「常時使用する労働者」が100人以下、卸売業は、「資本金の額または出資の総額」が1億円以下または「常時使用する労働者」が100人以下、その他の業種は、「資本金の額または出資の総額」が3億円以下または「常時使用する労働者」が300人以下

<sup>2</sup> 残業時間の上限制限は、大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月からとなります（但し、建設業、自動車運転業、医師については、2024年4月まで猶予）。また、同一労働同一賃金は、大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月からとなります。



巡って争われたハマキョウレックス事件（正社員と同一業務に従事する契約社員が、正社員に比して賃金が低いのは不合理であり、労契法20条に違反すると主張して、その差額等を請求した事案）と定年後再雇用の有期嘱託社員と正社員との間の労働条件の差異を巡って争われた長澤運輸事件（定年後再雇用の嘱託社員が、同一業務の正社員よりも賃金が低いのは労契法20条違反であると主張して、その差額等を請求した事案）について、それぞれ判断を示しました。

ハマキョウレックス事件について、最高裁は、無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当を正社員にのみ支給していることは、不合理と認められるとして、労契法20条違反に当たると判断しました。不合理性が肯定されたものと否定されたものを一つずつ抜粋して判断理由を見てみますと、まず、特定の作業を行った対価として支給される作業手当については、職務内容が異ならず、作業に対する金銭評価が変わることではないことを理由に不合理性が肯定されております。他方で、住宅に要する費用の補助として支給される住宅手当については、正社員の場合は契約社員とは異なり、転居を伴う配点による住宅費用の増大が想定されることから、不合理性が否定されております。

次に、長澤運輸事件については、能率給・職務給、賞与、家族手当、住宅手当を正社員にのみ支給していることは、不合理とは認められないが、精勤手当とそれに対応する時間外手当分については、不合理と認められるとして、労契法20条違反に当たると判断しました。同じく不合理性が肯定されたものと否定されたものを一つずつ抜粋して判断理由を見てみますと、精勤手当については、皆勤を奨励する趣旨の給付であるところ、職務の内容が同一である以上、正社員と嘱託社員で皆勤を奨励する必要性に相違がないという理由で、不合理性が肯定されております。他方で、能率給・職務給については、正社員・嘱託社員間で対応する賃金項目の合計金額の差異が小さいこと、嘱託社員には老齢厚生年金や同年金の比例報酬部分に相当する調整給が支給されることを理由に、不合理性が否定されております。

上記両最高裁判決は、個々の賃金項目（手当）に関する労働条件の相違が不合理と認められるか否かについて、当該賃金項目の趣旨から個別に考慮するという判断方法を取ることを明確に示しております。但し、長澤運輸事件においては、これに加え、賃金総額の比較、ある賃金項目の有無及び内容が他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得るので、そのような事情も考慮すべきであるとしております。また、定年後再雇用の事案である長澤運輸事件においては、定年後再雇用に関する一般的事情（①賃金の設計は雇用の問題と関連するところ、定年の前後では雇用面に差異があること、②定年後再雇用者は、定年退職するまでは正社員の待遇を享受していたこと、③定年後再雇用者は老齢厚生年金を受給し得ること等）が、不合理性の判断における「その他の事情」として考慮されるとしました。



なお、両判決ともに、労契法20条違反によって無効となった労働条件が正社員と同じ労働条件になる効果までは認めず、あくまで差額部分の損害についての賠償責任を認めただけに留まります。

## ■ 上記両最高裁判決が与える今後の影響について

上記の両最高裁判決は、いずれも運送会社の乗務員に関するもので、無期雇用の労働者と有期雇用の労働者の職務内容は同一であるという事案でした。今後、職務内容を同一とする有期雇用と無期雇用の労働者について、賃金項目に差異がある企業においては、賃金制度の見直しが必要になるでしょう。具体的には、各賃金項目の趣旨から、その支給の有無・内容の違いが職務内容あるいは変更の範囲の相違から不合理ではないことを説明できるか否かを検討することになります。

また、今般の法改正の一内容として、短時間・有期雇用労働者について、待遇差の内容・理由等に関する説明義務が盛り込まれましたので（パートタイム・有期雇用労働法14条2項）<sup>3</sup>、この観点からも、上記のような検討は必要となります。

今般の法改正によって、労契法20条は削除され、無期雇用と有期雇用の労働者間の待遇の均衡に関する問題は、パートタイム・有期雇用労働法8条に移されます。よって、パートタイム・有期雇用労働法8条の解釈にあたっては、基本的に労契法20条に関する解釈がそのまま妥当することになり、上記両最高裁判決によって示された内容は、パートタイム・有期雇用労働法の施行以降、同法8条の解釈において重要な指標になるといえます。また、同法9条は、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」について差別的取り扱いを禁止しており、同法8条及び9条の解釈・運用に関してこれから示されるガイドラインは、上記両最高裁判決の内容を踏まえたものになることが見込まれます。

上記の法改正や最高裁判決に関して、ご不明な点やご質問等ございましたら、ご遠慮なくお問い合わせくださいますようお願い申し上げます（担当弁護士：山田敬之）。

以上

<sup>3</sup> 2020年4月1日施行（但し、中小企業は2021年4月1日）