



速報 同一労働・同一賃金 最高裁判決

■裁判の争点

旧労働契約法第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、〔平成25年4月1日施行〕）に基づく訴訟で注目されていた最高裁判決が10月13日及び15日に出されました。一昨年6月1日に長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件に続いての**非正規社員の労働条件の格差**を巡る最高裁判決です。

【旧労働契約法第20条の訴訟～最高裁判決～】

13日 第三小法廷	大阪医科薬科大学事件	賞与不支給	不合理といえない	<ul style="list-style-type: none"> 職務の内容及び配置の変更の範囲にも一定の相違があったことが否定できない。 「その他の事情」
		私傷病の欠勤中の賃金不支給		
13日 第三小法廷	メトロコマース事件	退職金不支給（注）	不合理といえない	（注）裁判官の反対意見、補足意見有
		住宅手当及び褒賞不支給	不合理	
15日 第一小法廷	日本郵便事件	年末年始勤務手当不支給	不合理（一部差し戻し及び上告棄却）	<ul style="list-style-type: none"> 「職務の内容、当該職務の内容及び配置の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」「不合理と認められる」 ※裁判官全員一致
		祝日給不支給		
		扶養手当不支給		
		私傷病休暇無給（正社員は有給）		

現在は「パート・有期雇用労働法」第8条として**不合理な待遇の禁止**としてその趣旨が「同一労働・同一賃金」として法改正されており、最高裁の判決が注目されていたところです。旧労働契約法第20条の、不合理とみなされる場合の解釈基準としてガイドライン案（現在ガイドライン）が示されており、具体的な諸手当、例えば賞与・役職手当・通勤手当等は例示されていましたが、扶養手当、住宅手当や退職金等については示されていませんでした。

この間、非正規社員から労働条件特に非正規社員に支給されていない手当についての訴訟が各地で起こされており、最高裁で判断がされるのが今回で2回目です。旧労働契約法20条を巡って一審、二審で判決が異なるケースも多く、一昨年の最高裁の判決後、手当不支給が不合理とする傾向が見られていました。ただし、その範囲も一部のレベルを認めるもの、全面的に同一の条件を認める場合等判断もレベルもまちまちで、どう最高裁が判断されるか注目されていました。

■大阪医科薬科大学・メトロコマース事件

企業にとって「同一労働・同一賃金」に基づく賃金制度を設計するとして、賞与、退職金、扶養手当等をどうするかは大きな課題で、程度感も手探り状態でした。

ガイドラインやこの間の裁判の傾向から、「職務内容」に直接関係するもの、例えば「基本給」等は、「職務内容」に相違があれば待遇が異なっても「不合理」といえないが、今回判示されたように「扶養手当」等のように「職務内容」に関係しない手当は「不合理」と判断される可能性は指摘されていました。

今回 13 日の判決では、賞与、退職金の不支給については、職務内容の相違とその他の事情を考慮して**不合理とまではいえない**と判示されました。ただし、判事全員一致の日本郵便事件判決と異なり、退職金不支給に対するメトロコマース事件の判事の中に、不支給を**不合理とする意見**、補足意見として退職金が功労褒賞の性格を有すること、改正「パート・有期労働法」の趣旨も踏まえるなら、**在職期間に応じて何らかの措置を講ずることも検討すべき**と示唆されていることから、必ずしも退職金不支給が今後絶対容認される先例とは限らないと言えます。

賞与については、非正規労働者に厳しい判決で、年収ベースで 55% 程度の水準であっても支給しないことが**不合理でない**と判示しています。この点今後色々な議論が出されることが想定されますが、ガイドラインで示されているように、賞与が貢献度に応じて支給されているなら、非正規社員に対しても貢献度に応じて支給する方向で検討しておくことが、非正規社員の定着、モチベーションの維持に良いと考えます。

■日本郵便事件

日本郵便事件の判決は、13 日の判決と違って、ほぼ労働者側の主張を認めた判決となっており、使用者側にきわめて厳しい判決となっています。先のメトロコマース事件で 10 年余勤務しても「退職金」を不支給とする「事情」には考慮されませんでした。日本郵便事件で会社側が正社員に支給している扶養手当は長期雇用を前提としているという主張に対し、更新している実績と継続的勤務が見込まれるのであれば、**扶養手当を支給することは妥当**と労働者側の主張を容認しており、「その他の事情」の解釈の温度差に少し戸惑いを感じざるを得ません。私傷病時の賃金の補償についても第 1 小法廷と第 3 小法廷では考え方に温度差が見受けられます。

■今後の取り組みについて

先の最高裁の判決でほぼ確立し今回決定的になったことは、賃金体系や収入レベルは当然検討されますが、相違が見られる待遇(手当等)ごと、その趣旨等から検討されるということです。そのため、今後は待遇(手当)ごとの相違に十分に注意して賃金・人事制度の検討を早急にする必要があります。主に内部労働市場性に基づく正社員の人事・賃金制度と外部労働市場性の強い非正規労働者の賃金制度を短期にプラットフォームを共通化し整備するのは非常に難しい取り組み課題といえます。今回最高裁で 55% の年収の格差があっても賞与不支給は不合理と言えないと判示されましたが、非正規社員の定着・モチベーションの維持のため、早急に何らかの是正策を取り組む必要があると思います。

あかつきでは、この同一労働・同一賃金分野の第一人者の[水町勇一郎東大教授](#)による今回の最高裁判決についてのセミナーを開催いたします。奮ってご参加下さい。



全国の最低賃金が改定されました

～40県で最低賃金を引き上げ、全国加重平均額は902円～

各都道府県労働局に設置されているすべての地方最低賃金審議会が、答申した令和2年度の地域別最低賃金の改定額（以下「改定額」という。）が発効されました。

都道府県	最低賃金額（増加額）	都道府県	最低賃金額（増加額）
東京	1013円（変更なし）	千葉	925円（2円増）
神奈川	1012円（1円増）	埼玉	928円（2円増）

都道府県の令和2年度地域別最低賃金額及び発効年月日は下記 URL を参照してください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/

【令和2年度 地方最低賃金審議会の答申のポイント】

- ・最低賃金の引上げを行ったのは40県で、1円～3円の引上げ（引上げ額が1円は17県、2円は14県、3円は9県）
- ・改定後の全国加重平均額は902円（昨年度901円）
- ・最高額（1,013円）と最低額（792円）の金額差は、221円（昨年度は223円）
- ・最高額に対する最低額の比率は、78.2%（昨年度は78.0%）

雇用保険 失業等給付「給付制限期間」2か月に短縮 ～ 令和2年10月1日から適用 ～

令和2年10月1日以降に離職された方は、正当な理由がない自己都合により退職した場合であっても、5年間のうち2回までは給付制限期間が2か月となります。

基本手当については、離職者が雇用保険被保険者離職票をハローワークに持参した上で受給を行うことにより支給されます。受給した後、7日間の待期期間があり、正当な理由がない自己都合により退職した場合、さらに給付制限期間3か月を経て、基本手当が支給されます。

今回は、転職を試みる労働者が安心して再就職活動を行うことができるように、令和2年10月1日以降の離職にかかる給付制限期間を、過去5年間のうち離職2回までに限り2か月に短縮されることになりました。

下記例では、令和2年10月1日以降の離職日③について、過去5年間に離職が1回しかないため（離職日②）、2回目の離職として給付制限期間が2か月となります。なお、令和2年9月30日までに自己都合退職した場合、および自己の責めに帰すべき重大な理由で離職した場合については、これまでどおり3か月となります。また、令和2年9月30日以前の自己都合による離職は、令和2年10月1日以降の離職にかかる給付制限期間に影響ありません。

(1) 給付制限が2か月となる場合



(参照 URL) <https://www.mhlw.go.jp/content/12600000/000675120.pdf>

「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による
休暇取得支援助成金」の支給要件の見直し
及び「母性健康管理措置等に係る特別相談窓口」の開設について

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる環境を整備するため、当該女性労働者のために有給の休暇制度を設けて取得させる事業主を支援する助成制度を設けています。

上記、助成金の支給要件のうち、対象となる有給の休暇制度を事業主が整備し、労働省に周知する期限について、令和2年9月30日が令和2年12月31日まで延長されることとなりました。

助成金の詳しい内容については下記URLをご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/000677242.pdf>

また、働く妊婦の皆さまが相談しやすいよう、母性健康管理措置及び助成金に係る相談に対応する窓口として、令和2年10月1日から令和3年1月31日までの期間、各都道府県労働局において「母性健康管理措置等に係る特別相談窓口」が設置されました。

詳細は下記リーフレットをご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/000677243.pdf>

11月は「過労死等防止啓発月間」です

厚生労働省では、毎年11月を「過労死等防止対策推進法」に基づく「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、関心と理解を深めるため、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組を行います。

過労死等防止対策推進シンポジウムへの参加方法については、下記ホームページからお申込みください。（無料でだれでも参加可能）<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>

<取組概要>

- 厚生労働大臣による企業への協力要請
- 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問→取組事例についてホームページなどを通じて地域に紹介予定
- 重点監督の実施 →長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場や若者の「使い捨て」が疑われる企業などへの重点的な監督指導
- 電話相談の実施 →フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」を実施し、都道府県労働局の担当官が相談に対応します
[フリーダイヤル] 0120(フリーダイヤル)-794(なくしましょう)-713(長い残業)
[実施日時] 令和2年11月1日(日) 9:00~17:00
- 過重労働解消セミナーの開催→企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的として、10月から12月を中心に、オンラインにより「過重労働解消のためのセミナー」(委託事業)を開催します(無料でどなたでも参加可能) [URL] <https://shuugyou.mhlw.go.jp/kajuuroudou.html>

ご不明な点や詳細は、
担当者まで
お問い合わせください。



毎月1回発行 「あかつき News」
〒100-0005 千代田区丸の内1-8-1
丸の内トラストタワーN館17階
TEL:03-3213-0710 FAX:03-3213-0711
<http://www.akatsuki-sr.jp>