第７８回裁判所・労働委員会対策東京会議<学習会>

労契法２０条最高裁判決に学ぶ　～均等待遇をめざす取り組みに向けて～

２０２０年１２月２１日
弁護士　青龍　美和子

1　メトロコマース裁判とは

（1）当事者

・原告（X）：東京メトロ駅構内の売店で販売員として勤務していた契約社員４名（現在は全員定年退職）。いずれも全国一般労働組合全国協議会東京東部労組メトロコマース支部組合員。

・被告（Y）：メトロコマース株式会社。東京メトロ（東京地下鉄株式会社）の 100%子会社。

（2）労働条件の違い　→別紙「メトロコマース労働条件比較表」

（3）労働組合の結成から提訴までの経緯

・当初は、正規と非正規との間の労働条件の違いに気づかなかった。

・2009 年 3 月、労働組合（東部労組メトロコマース支部）結成

・その後、団体交渉やストライキ等により、売店内の扇風機の設置、非正規への食事補助券の配布、非正規の定年後の継続雇用等を勝ち取る。

・しかし、正規と非正規の賃金差については、会社は一切認めず…

・2014 年 5 月 1 日、東京地裁に提訴。

2　非正規労働者の均等・均衡待遇をめぐる歴史

（1）1947 年　労働基準法

> （均等待遇）
> **第三条**　使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。
> （男女同一賃金の原則）
> **第四条**　使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

→雇用区分（正規か非正規か）による差別は、労基法３条の「社会的身分」には当たらないと解釈されてきた（1947 年の行政解釈）。

（2）1951 年　ILO100 号条約「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」採択（1953 年発効、日本は 1967 年批准）
→職務評価を基準とした同一価値労働同一賃金を促進している。

（3）1993 年 12 月　パート労働法施行
雇用改善の努力義務

（4）1996 年 3 月 15 日　丸子警報器事件・長野地裁上田支部判決

・正規労働者と同じラインで同じ仕事をするパート労働者が、同一労働同一賃金の原則に基づいて、差額賃金（基本給、賞与、退職金）を求めた事案。JMIU の組合が取り組んだ。

・判決の内容

「(労基法３条、４条）は、直接的には社会的身分や性による差別を禁止しているものではあるが、その根底には、およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在していると解される。それは言わば、人格の価値を平等と見る市民法の不偏的な原則と考えるべきものである。」

「前提要素として最も重要な労働内容が同一であること、一定期間以上勤務した臨時社員については年功という要素も正社員と同様に考慮すべきであること、その他本件に現れた一切の事情に加え、被告において同一（価値）労働同一賃金の原則が公序ではないということのほか賃金格差を正当化する事情を何ら主張立証していないことも考慮すれば、原告らの賃金が、同じ勤続年数の女性正社員の八割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度において被告の裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである。」

（５）2007 年　パート労働法改正

差別禁止規定、均衡努力義務

（６）リーマンショック・民主党政権へ

2005 年末頃から格差、ワーキングプアが社会問題に。

2007 年 ７ 月　参院選で自民党惨敗。格差・貧困是正と法改正を求める運動が高揚。

2008 年末　年越し派遣村

2009 年　衆議院選挙で自民党惨敗。政権交代で民主党政権に。

（７）2012 年　労働契約法改正（派遣法改正も）

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止） **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使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。

（８）2018 年６月１日　ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件　最高裁判決

・ハマキョウレックス事件：有期契約のトラックドライバーが正規のトラックドライバーと同じ労働をしているとして、賃金の相違を労働契約法 20 条に照らして不合理であると主張し、差額賃金の請求をした事案。

・長澤運輸事件：定年退職後の嘱託社員（有期）のドライバーが定年前のドライバーと同じ仕事をしているとして、賃金の相違を労働契約法 20 条に照らして不合理であると主張し、差額賃金の請求をした事案。

・ハマキョウレックス事件最高裁判決の内容

労働契約法 20 条は「有期契約労働者については，無期労働契約を締結している労働者…と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく，両者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ，有期契約労働者の公正な処遇を図るため，その労働条件につき，期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁止したもの」で、「職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定」。

→無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当、通勤手当を契約社員に支給しないことは不合理と判断。

・長澤運輸事件最高裁判決の内容

「有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは，当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において，労働契約法２０条にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である。」「有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては，両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく，当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきもの」

→精勤手当、精勤手当を加えた残業代計算を嘱託常務員に支給しないことは不合理と判断。

（９）2019 年　パート労働法改正　→パート有期法に。

・2020 年 4 月から大企業に施行。中小企業には 2021 年 4 月から。

・労働契約法 20 条が削除　→パート労働法に吸収

> （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。

※その他、説明義務の導入、労働局の調停が可能などの改正

3　メトロコマース事件・最高裁判決の内容

（1）最高裁判決までの経緯

2014年5月01日　東京地裁に提訴
2017年3月23日　東京地裁判決
2019年2月20日　東京高裁判決
2019年3月05日　双方上告
2020年7月28日　上告受理決定
2020年9月15日　最高裁弁論
2020年10月13日　最高裁判決

（2）判決の比較　→別紙「メトロコマース判決比較表」

（3）最高裁判決の内容

・争点は、契約社員に退職金を支給しないことは不合理（違法）かどうか。
・退職金についても、(旧) 労働契約法20条にいう「不合理と認められるものに当たる場合はあり得る」
・メトロコマースにおける退職金の性質は、「第１審被告における退職金の支給要件や支給内容等に照らせば」、「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や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」と判断。
・メトロコマースにおける退職金の目的は、「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などの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえる。」
・①「職務の内容」について、「両者の業務の内容はおおむね共通するものの」、正社員が代務業務やエリアマネージャーの業務に従事することがあったのに対し、契約社員Ｂは売店業務に専従していたとして、「両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できない。」と判断。
・②「職務の内容及び配置の変更の範囲」について、売店業務に従事する正社員が、「業務の必要により配置転換等を命ぜられる現実の可能性があり、正当な理由なく、これを拒否することはできなかった」のに対し、契約社員Ｂは、「業務の場所の変更を命ぜられることはあっても、業務の内容に変更はなく、配置転換等を命ぜられることはなかった」として、「両者の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。」
・③「その他の事情」
・・「売店業務に従事する正社員と、第１審被告の本社の各部署や事業所等に配置転換等を命ぜられることがあった他の多数の正社員とは、職務の内容及び変更の範囲につき相違があった」
・・「平成２７年１月当時に売店業務に従事する正社員は、…売店業務に従事する従業員の２割に満たないものとなっていた」

・・平成１２年の関連会社等の「再編成の経緯や職務経験等に照らし、賃金水準を変更したり、他の部署に配置転換等をしたりすることが困難な事情があった」

・・以上のことから、「売店業務に従事する正社員が他の多数の正社員と職務の内容及び変更の範囲を異にしていたことについては、第１審被告の組織再編等に起因する事情が存在した」

・・「第１審被告は、契約社員Ａ及び正社員へ段階的に職種を変更するための開かれた試験による登用制度を設け、相当数の契約社員Ｂや契約社員Ａをそれぞれ契約社員Ａや正社員に登用していた」

・「第１審被告の正社員に対する退職金が有する複合的な性質やこれを支給する目的を踏まえて，売店業務に従事する正社員と契約社員Ｂの職務の内容等を考慮すれば」、「契約社員Ｂの有期労働契約が原則として更新するものとされ，定年が６５歳と定められるなど，必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず，第１審原告らがいずれも１０年前後の勤続期間を有していることをしんしゃくしても，両者の間に退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは，不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。」

（４）非正規労働者の声を切り捨てた「最低裁判所」

・退職金の「複合的な性質」はどこへ？
労務の対価の後払い的性格、長期勤続に対する功労報償的性格

・マジックワード「人材の確保・定着を図る目的」
正社員は勤続１年でも退職金が支給される⇔正社員としての人材の確保・定着

・「一定の相違」なのに全部不支給
「均衡のとれた処遇」という労働契約法の趣旨は…？

・使用者側の事情ばかり考慮して、労働者側の事情は「しんしゃく」のみ

・正社員の平均勤続年数等が無視されていること

・売店業務を過小評価していること～背景に女性差別？～

（５）宇賀克也裁判官による反対意見

・労働事件の最高裁判決で反対意見が付されることは珍しい。

・高裁判決を維持すべきとの意見。

・「契約社員Ｂは，契約期間を１年以内とする有期契約労働者として採用されるものの，当該労働契約は原則として更新され，定年が６５歳と定められており，正社員と同様，特段の事情がない限り６５歳までの勤務が保障されていたといえる。契約社員Ｂの新規採用者の平均年齢は約４７歳であるから，契約社員Ｂは，平均して約１８年間にわたって第１審被告に勤務することが保障されていたことになる。他方，第１審被告は，東京メトロから５７歳以上の社員を出向者として受け入れ，６０歳を超えてから正社員に切り替える取扱いをしているというのであり，このことからすると，むしろ，正社員よりも契約社員Ｂの方が長期間にわたり勤務することもある。第１審被告の正社員に対する退職金は，継続的な勤務等に対する功労報償という性質を含むものであり，このような性質は，契約社員Ｂにも当てはまるものである。

・職務の内容等の相違についても、「大きな相違はない」。

4　大阪医科薬科大学事件、日本郵便事件最高裁判決

（1）大阪医科薬科大学事件

・大学の教室事務に従事するアルバイト職員が同じ仕事をする正規の事務職員との労働条件の格差を労働契約法20条の不合理だと主張して損害賠償請求した事案。

・メトロコマース最高裁判決と同日に最高裁判決。

・賞与についても、(旧) 労働契約法20条にいう「不合理と認められるものに当たる場合はあり得る」。

・大阪高裁判決は、賞与について、正規職員の60%を支給しないことは不合理だと判断。最高裁の争点は、賞与をアルバイト職員に支給しないことは不合理（違法）かどうか。

・メトロコマース事件とほぼ同じ理由（賞与の趣旨・目的、職務の内容等に「一定の相違」があること、正規の教室事務職員は少数であること、正規職員への登用制度があること等を重視）で、賞与を支給しないことは不合理ではないと判断。

（2）日本郵便事件最高裁判決（2020年10月15日）

・全国各地の郵便局で郵便物の配達や仕分けをする契約社員が、同じ仕事をしている無期の社員との労働条件の相違を不合理だと主張して損害賠償請求した事案。

・夏期冬期休暇、年末年始休暇、病気休暇、年始期間の勤務に対する祝日給、扶養手当、住宅手当を支給しないことは不合理であると判断。

・例えば、扶養手当について

・・「正社員に対して扶養手当が支給されているのは，上記正社員が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によるものと考えられる。」

・・「上記目的に照らせば，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である。」

・有給の夏期冬期休暇について

・・「第1審被告において，私傷病により勤務することができなくなった郵便の業務を担当する正社員に対して有給の病気休暇が与えられているのは，上記正社員が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，その生活保障を図り，私傷病の療養に専念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によるものと考えられる。」

・・「上記目的に照らせば，郵便の業務を担当する時給制契約社員についても，相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば，私傷病による有給の病気休暇を与えることとした趣旨は妥当するというべきである。」

5　最高裁判決を受けて春闘をどう闘うか

（1）非正規労働者は勝っている

・メトロコマース事件では、住宅手当、褒賞、残業手当の違いを勝ち取った。

・大阪医科薬科大学事件でも、夏期特別休暇（有給5日）を勝ち取った。

・日本郵便事件では、各手当を勝ち取った。

・賞与も退職金も、一般的には「不合理と認められるものに当たる場合はあり得る」

→歴史上経験したことのないような有期労働者の格差是正。

（2）他の労働者にあたえるインパクト

・これまで差別ではないか不公正ではないかと感じ、主張されてきたことが、公的に不公正であると認定された。その意義は極めて大きい。しかも、その不公正な処遇は巨額にのぼることも明らかにされた。

・無期雇用労働者の労働条件と相違する有期契約労働者の処遇が一般的に不公正である疑いが生じ、その吟味、追求が容易になる。

→・・有期契約労働者は無期契約労働者より労働条件が低くて当たり前という意識の変化を生む（漠然とした差別意思を薄れさせ、差別行動を非難する意識を生む。）。

・・仕事の内容・量によって労働条件を設定することが公正であるという方向性を生む（職務を具体的客観的に評価するという基準・手法が重要視されるようになる）。

・・労働者・労働組合の中にも存在した使用者に対する人的従属の呪縛からの解放に向かう。連帯の可能性も生まれる。

（3）「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用する。

・趣旨から考える。処遇は、その支給要件や支給実態によって趣旨・目的が決まる。

例）住宅手当の趣旨＝住宅費の保障　→　住宅費は非正規労働者も同じ　→　職務の内容等の相違にかかわらず、非正規にも支給すべき。

例）賞与が業績と連動していれば、非正規にも業績への貢献に応じた均衡のとれた処遇が認められるはず。

・説明義務は、抽象的・主観的な説明では足りず、具体的・客観的に実態を示して説明されなければならない。

（4）まずは説明させよう！

・説明義務に関する要求書のひな形とマニュアル（大阪民法協 HP より）
https://www.minpokyo.org/information/2020/08/6859/

・要注意！法改正への対応を理由に正規労働者の労働条件の不利益変更を迫る使用者多数。

（5）非正規労働者の組織化を！

（コロナ禍での非正規労働者のたたかいの例）

・某ホテルの配膳業務に従事する日々雇用の労働者が労組結成。
休業を手当勝ち取る（新宿区労連・新宿一般労組）。

・某飲食チェーンのアルバイト（全員女性）が労働組合に加入し、団交・ストライキ決行。今後、労働局の調停を申し立て予定（首都圏青年ユニオン）。

（6）法改正も

・「目的」という主観的な考慮要素は、どんな解釈も可能。
　→使用者の恣意的判断を許容する。
・「その他の事情」として、使用者側に都合の良い事情をいくらでも考慮できてしまう。
・現行法は、労働条件の相違が「不合理であること」を労働者が立証しなければならない。
　→正規の労働条件を非正規は知らない。資料も使用者が持っている。使用者側が労働条件の相違が「合理的」であることを立証すべき。
・そもそも、非正規への入口を規制することが必要。
・11 月 13 日、野党共同でパート有期法の改正案提出

メトロコマース労働条件比較表

	正社員	契約社員B（原告ら）
契約期間	無期（65歳定年）	1年（通算約10年更新）
所定労働時間	1日7時間50分 1週39時間10分	1日8時間（土曜勤務の場合、平日7時間、土曜5時間）、1週40時間
基本給	月給制（職務給［資格・号俸］と年齢給から構成）	時給制（1000円から毎年10円昇給、1100円で頭打ち）
住宅手当	扶養家族ありの場合15,000円、 扶養家族なしの場合9,200円	なし
家族手当	扶養家族1人で8000円、 2人目以降は1人につき4000円	なし
早出残業手当	最初の2時間は27%増、 2時間を超える部分は35%増	何時間残業しても25%増
深夜労働手当	35%増	25%増
賞与	夏季　2か月分＋17万円（＋α） 冬季　2か月分＋17万円（＋α） 期末　10万円	夏季　12万円 冬季　12万円 期末　約2万円
褒賞	勤続10年時　表彰状と3万円 勤続15年時　表彰状と6万円 勤続30年時　表彰状と12万円 勤続40年時　表彰状と15万円 定年退職時　感謝状と5万円相当の記念品	なし
退職金	勤続10年定年退職で約242万円	なし

メトロコマース判決比較表

各労働条件	第一審の判断	控訴審の判断	最高裁の判断
比較対象となる正社員	全正社員（約 600 名）	売店業務に従事している正社員	退職金以外の労働条件については高裁を維持
本給	不合理とはいえない	不合理とはいえない	不合理とはいえない
資格手当	不合理とはいえない	不合理とはいえない	不合理とはいえない
住宅手当	不合理とはいえない	不合理である	不合理である
残業手当	不合理である	不合理である	不合理である
賞与	不合理とはいえない	不合理とはいえない	不合理とはいえない
		不合理とはいえない	不合理とはいえない
褒賞	不合理とはいえない	不合理である	不合理である
退職金	不合理とはいえない	契約社員Ｂの退職日の属する年度の１か月の所定労働時間に基づく本給に、同一期間勤務して定年退職した正社員の支給月数で計算した場合の４分の１すら認めないことは不合理である。	不合理とはいえない
慰謝料	認められない	認められない	認められない