

「日本的雇用」の迷宮

—大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件・日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件
最高裁 5 判決解説—

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

I はじめに

○先例としてのハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の最高裁 2 判決¹

○今回の 5 事件の特徴

○労契法 20 条と「働き方改革」（パート有期法 8 条と「ガイドライン」²）

¹ ハマキョウレックス（差戻審）事件・最二小判平成 30・6・1 民集 72 卷 2 号 88 頁、長澤運輸事件・最二小判平成 30・6・1 民集 72 卷 2 号 202 頁。

² 正式名称は「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に関する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平 30・12・28 厚労告 430 号）。このガイドラインは、2018 年働き方改革関連法による短時間・有期雇用労働法 8 条・9 条、改正労働者派遣法 30 条の 3・30 条の 4 等の施行と合わせて、2020 年 4 月 1 日（中小事業主への短時間・有期雇用労働者に係る規定は 2021 年 4 月 1 日）から適用するものとされている。今回の 5 判決の事件は、これらの改正法やガイドラインの施行前に起こったものであり、ガイドラインの適用はない。

II 事案の概要

1 大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件

○最高裁での争点：賞与、私傷病欠勤中の賃金

2 メトロコマース事件

○最高裁での争点：退職金

3 日本郵便（東京）事件

○最高裁での争点：年末年始勤務手当、病気休暇、夏期冬期休暇（損害の範囲）

4 日本郵便（大阪）事件

○最高裁での争点：年末年始勤務手当、病気休暇、扶養手当、夏期冬期休暇（損害の範囲）

5 日本郵便（佐賀）事件

○最高裁での争点：夏期冬期休暇（不合理性と損害の範囲）

Ⅲ 判旨

1 大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件：原判決一部変更、Xの上告棄却。

- (1) 労契法 20 条の解釈枠組み
- (2) 賞与の性質・目的
- (3) 職務内容等の諸事情
- (4) 賞与の相違の不合理性（否定）
- (5) 私傷病欠勤中の賃金の相違の不合理性（否定）

2 メトロコマース事件：原判決一部変更、X2 らの上告棄却。

- (1) 労契法 20 条の判断枠組み
- (2) 退職金の性質・目的
- (3) 職務内容等の諸事情
- (4) 退職金の相違の不合理性（否定）

〔林景一・林道晴裁判官の補足意見、宇賀克也裁判官の反対意見あり〕

3 日本郵便（東京）事件：Y 社の上告棄却、原判決一部破棄・差戻し。

- (1) 年末年始手当の相違の不合理性（肯定）
- (2) 賃金以外の労働条件の不合理性判断の方法
- (3) 病気休暇の相違の不合理性（無給の不合理性を肯定）
- (4) 夏期冬期休暇の損害（休暇日数分の損害を認定）

4 日本郵便（大阪）事件：Y 社の上告棄却、原判決一部破棄・差戻し。

- (1) 年末年始勤務手当の相違の不合理性（肯定）
- (2) 年始期間の祝日給の相違の不合理性（肯定）
- (3) 扶養手当の相違の不合理性（肯定）
- (4) 夏期冬期休暇の損害（休暇日数分の損害を認定）

5 日本郵便（佐賀）事件：Y 社の上告棄却。

- (1) 賃金以外の労働条件の不合理性判断の方法
- (2) 夏期冬期休暇の不合理性（肯定）
- (3) 夏期冬期休暇の損害（休暇日数分の損害を認定）

IV 5 判決の特徴と意義・評価

1 一般的判断枠組み

(1) 最高裁の判示

- 大阪医科薬科大学事件・判旨(1)、メトロコマース事件・判旨(1)

(2) 提示された一般的判断枠組みの特徴

- 「ハマキョウレックス・長澤運輸判決」と「労契法 20 条」の合体
- 3つの特徴

(3) 比較対象者の選定

- 原告労働者が指定した無期契約労働者
- ただし、多数の正社員の存在は考慮事情に

(4) 当該労働条件の性質・目的—「正社員人材確保」という使用者の目的の考慮

- 客観的実態による「性質」
- 使用者の主観的な「目的」
 - ・賞与と退職金について「正社員人材確保」論（←「有為人材確保」論）
 - ▶長期育成人材という前提（職能給、人事異動による育成、職能給基礎算定）
 - ▶賞与と退職金に限定

(5) 「職務の内容」「配置の変更の範囲」など労契法 20 条所定事情の考慮

- 諸事情の考慮の方法
 - ・すべての事情を考慮
 - ・性質・目的に即した事情の考慮
- 正社員登用制度の存在

2 個別の判断

(1) 賞与

- 旧パート法 8 条（現行パート有期法 9 条）違反の裁判例³
- 労契法 20 条違反性が争われた裁判例⁴⁵
- 大阪医科薬科大学事件・大阪高裁判決：正社員基準の 6 割
- 大阪医科薬科大学事件・最高裁判決

(2) 退職金

- 旧パート法 8 条違反の裁判例⁶
- メトロコマース事件
 - ・ 1 審判決
 - ・ 2 審判決：正社員基準の 4 分の 1
- メトロコマース事件・最高裁判決
 - ・ 宇賀克也裁判官反対意見
 - ・ 林景一裁判官補足意見（林道晴裁判官同調）

³ ニヤクコーポレーション事件・大分地判平成 25・12・10 労判 1090 号 44 頁。

⁴ ヤマト運輸（賞与）事件・仙台地判平成 29・3・30 労判 1158 号 18 頁〔賞与の係数（キャリア社員〔有期〕は成果査定として 0.4～1.2 を乗じる）の違い〕、日本郵便（大阪）事件（前掲 II 4 (4)）〔計算式（契約社員は月給相当額に 0.3 を乗じるなど）の違い〕、日本郵便（佐賀）事件（前掲 II 5 (4)）〔日本郵便（大阪）事件と同様〕、メトロコマース事件（前掲 II 2 (5)）〔正社員は本給 2 か月分+17.6 万円、契約社員は一律 12 万円〕、井関松山製造所事件・高松高判令和元・7・8 労判 1208 号 25 頁〔正社員は各季平均 35 万 9000 円余～38 万 9000 円余、契約社員は寸志一律 5 万円〕、井関松山ファクトリー事件・高松高判令和元・7・8 労判 1208 号 38 頁〔正社員は各季平均 35 万円～37 万 5000 円、契約社員は寸志 7 万 8000 円～10 万円〕。

⁵ 日本郵便（東京）事件（前掲 II 3 (5)）〔日本郵便（大阪）事件と同様〕、日本郵便（大阪）事件（前掲 II 4 (4)）、メトロコマース事件（前掲 II 2 (5)）。

⁶ 京都市立浴場運営財団ほか事件・京都地判平成 29・9・20 労判 1167 号 34 頁。なお、それ以前のニヤクコーポレーション事件・大分地判平成 25・12・10 労判 1090 号 44 頁でも、短時間（有期雇用）労働者への退職金の不支給は短時間労働者であることを理由とした差別的取扱いにあたるとの一般論が示されたが、同事件では雇止めが違法とされ労働契約上の権利を有する地位確認が認められた（退職したものと はならなかった）ため、退職金の支払請求については損害の存在が否定されていた。

(3) 病気休暇・私傷病欠勤中の賃金保障

- 大阪医科薬科大学事件、日本郵便（東京）事件、日本郵便（大阪）事件の各高裁判決
- 大阪医科薬科大学事件・最高裁判決
- 日本郵便（東京）事件・最高裁判決
 - ・長期継続勤務の期待と継続勤務確保
 - 「相応に継続的な勤務が見込まれている」か否か

(4) 年末年始勤務手当（特殊勤務手当）

- 日本郵便（東京）事件、同（大阪）事件の各高裁判決
- 日本郵便（東京）事件、同（大阪）事件の最高裁判決

(5) 年始期間における祝日給

- 日本郵便（大阪）事件・大阪高裁判決
- 日本郵便（大阪）事件・最高裁判決

(6) 夏期冬期休暇（特別休暇）

- 日本郵便（東京）事件、同（大阪）事件、同（佐賀）事件、大阪医科薬科大学事件の各高裁判決
- 日本郵便（佐賀）事件、同（東京）事件、同（佐賀）事件の最高裁判決

(7) 扶養手当

- 日本郵便（大阪）事件の一審判決と二審判決
- 井関松山製造所事件・高松高裁判決
- 日本郵便（大阪）・最高裁事件判決
 - ・長期継続勤務の期待と継続勤務確保
 - 「相応に継続的な勤務が見込まれている」か否か

3 上告不受理決定等により確定した部分

(1) 基本給など月給制・時給制の違いによる部分（通勤費、休日給）

- 大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件、日本郵便（佐賀）事件の各高裁判決⁷
 - ・基本給の水準の違い
 - ・月給制か時給制かの違い
- 産業医科大学事件・福岡高裁判決⁸
- 井関松山ファクトリー事件・高松高裁判決⁹

(2) 正社員とは別の形態で支給されている給付（外務業務手当、早出勤務等手当、業務精通手当）

- 日本郵便（東京）事件、同（大阪）事件、同（佐賀）事件の各高裁判決
 - ⇨経緯、労使交渉、額の均衡
- Cf. 長澤運輸事件・最高裁判決

(3) 住宅手当・住居手当

- メトロコマース事件、日本郵便（東京）事件、同（大阪）事件の各高裁判決
- ハマキョウレックス事件・最高裁判決

(4) 勤続褒賞

- メトロコマース事件の一審判決と二審判決
- メトロコマース事件・最高裁判決

(5) 早出残業手当（時間外労働手当）

- メトロコマース事件の一審判決と二審判決
- メトロコマース事件・最高裁判決

⁷ 大阪医科薬科大学事件では、正職員とアルバイト職員間の職務内容等は異なり、基本給の水準の相違は約2割であった。メトロコマース事件でも、正社員と契約社員との職務内容等は異なり、本給の水準の相違は25%強であった。日本郵便（佐賀）事件では、（郵便外務事務に従事する）正社員と契約社員との間に業務内容の違いはないが、勤務体制に違いがあり（時給制契約社員は正社員と同じ勤務日数をフルタイムで勤務する前提になっていない）、基本給については月給制か時給制かに起因する相違以外に有意な差はなかった。

⁸ 臨時職員として30年以上勤続してきた労働者の基本給が同時期採用の正規職員（職務内容等は異なる）の約2分の1であるという相違（臨時職員は月182,100円、正規職員は月376,976円）を不合理とし、同学歴の正規職員の主任昇格前の賃金水準との差（月額3万円）を限度に損害賠償を命じた（学校法人産業医科大学事件・福岡高判平成30・11・29労判1198号63頁〔両当事者とも上告・上告受理申立てをせず高裁判決で確定〕）。

⁹ 年齢に応じて増大する生活費補助の趣旨で支給される物価手当（実質的には一種の年齢給）を有期契約労働者に支給しないことは不合理であるとした。

V 要約と課題

○最高裁 2 判決 + 5 判決の総括

☞ 3 つに分類

- ① 「正社員人材確保」という目的を踏まえ有期契約労働者への不支給も不合理ではないとしたもの（賞与、退職金）
- ② 「長期継続勤務の期待と継続勤務確保」を目的とした給付であるとして「相応に継続的な勤務が見込まれる」有期契約労働者には同様の支給をすべきとしたもの（病気休暇、扶養手当）
- ③ 各労働条件の趣旨が有期契約労働者にも妥当するとして（その勤続期間等にかかわらず）同様の支給をすべきとしたもの（皆勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当、年末年始勤務手当、年始祝日給、夏期冬期休暇、扶養手当）

☞ 不受理決定などによる推測

- ・基本給、関連手当、住宅手当、勤続褒賞、時間外手当

○労契法 20 条とパート有期法 8 条

- ・労契法 20 条の文言とパート有期法 8 条の文言
- ・パート有期法 8 条と一体となった「ガイドライン」
- ・パート有期法 14 条 2 項の説明義務の存在
⇒最高裁判決を参考（ステップ）としつつ、改正法の条文や枠組みに沿った待遇改善を着実に進めていくことが必要