

PICKUP LAW NEWS

非正規社員にボーナスや退職金を支払わないのは違法？ 最新の最高裁判決を解説

今年10月、最高裁判所で「同一労働同一賃金」に関する重要判決が立て続けに出されました。「大阪医科薬科大学事件」「メトロコマース事件」「日本郵便事件（東京・大阪・佐賀）」という5つの事件です。

このうち「大阪医科薬科大学事件」「メトロコマース事件」では高裁で労働者側にかなり有利な判断がなされていましたが、最高裁で会社側が逆転しました。

その一方で、「日本郵便事件」では会社に厳しい判断がなされました。

今回の最高裁判決は、今後の非正規社員の待遇について実務的にも大きな影響を及ぼすと考えられます。

今回のニュースレターでは、同一労働同一賃金について概要をご説明したうえで、10月に出された最高裁判例のうち「大阪医科薬科大学事件」と「メトロコマース事件」についてポイントを解説いたします。

「同一労働同一賃金」とは

今回の裁判例で問題になっている「同一労働同一賃金」は、同じ企業で働く正社員と非正規社員（有期雇用労働者、パートタイム労働者等）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

働き方改革関連法の柱の一つとしてパートタイム・有期雇用労働法が改正されたことにより、大企業では今年4月から同一労働同一賃金が既に義務化され、中小企業では来年の4月1日から導入されます。

改正後のパートタイム・有期雇用労働法では、正社員と非正規社員の待遇に「不合理と認められる相違」を設けることや、非正規社員であることを理由として正社員との間で「差別的取扱い」をすることを禁止しています。前者を「均衡待遇」、後者を「均等待遇」と呼びます。

近年、同一労働同一賃金について最高裁が判断を下した有名な事案として、このニュースレターでも過去にご紹介した「ハマキョウレックス事件」と「長澤運輸事件」という2つの事案があります。

「ハマキョウレックス事件」と「長澤運輸事件」では、運送業における皆勤手当などの各種手当の支給について正社員と非正規社員の間で格差があることが争われました。

最高裁は、各手当の支給目的や性質を考慮し、無事故手当、皆勤手当など差異を設けることに合理的な理由がない手当を支給しないことは違法であるとした一方で、住宅手当などについて不合理でないと判断しました。

他方で、今回の「大阪医科薬科大学事件」と「メトロコマース事件」では賞与や退職金といった賃金のいわば「根幹部分」が最高裁で争われました（賞与と退職金以外の待遇に関する判断については、紙面関係上、今回のニュースレターでは省略いたします。）

なお、今回の判決は働き方改革関連法の成立に伴い削除された旧労働契約法20条が問題となった事案ですが、最高裁の判断はパートタイム・有期雇用労働法にも及ぶと考えられています。

大阪薬科大学事件



Author | 弁護士 **江藤 豊史**
ETO TOYOFUMI

大分県出身。法律的・経営的視点から、最も有益なサービス・ソリューションを提示できるよう研鑽を積んでおりますので、お気軽にご連絡ください。

この事件は、被告会社と有期労働契約を締結してアルバイト職員として勤務していた原告が、正職員に支給されている賞与が非正規職員に支給されないことは同一労働同一賃金に反するなどとして損害賠償を請求した事件です。

原審の大阪高裁では、被告会社における賞与は、正職員としてその算定期間に在籍、就労していたことの対価としての性質を有するから、同期間に在籍し、就労していたフルタイムのアルバイト職員に対し、賞与を全く支給しないことは不合理であるとしました。

そして、契約職員には正職員の約80%の賞与が支給されていることなどに照らし、アルバイト職員にも正規社員の支給基準の60%は支払わなければならないとしました。

これに対して最高裁は、被告における賞与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支給することとされたものであり、原告の業務が正規社員と比べて軽易であったことなどを考慮すると、アルバイト職員である原告に対して賞与を支給しないと

いう労働条件の相違は不合理とは認められないと判断しました。

メトロコマース事件

この事件は、被告会社と有期労働契約を締結して定年まで10年前後にわたって東京メトロの駅構内の売店における販売業務に従事していた原告らが、正職員に支給されている退職金が非正規職員に支給されないことは同一労働同一賃金に反するとして損害賠償を請求した事件です。

原告らは1年間の契約期間を更新しながら被告会社で働き続けました。

原审の東京高裁では、退職金には賃金の後払い、功労報償等の様々な性格があるところ、非正規職員にも少なくとも長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金、具体的には正社員と同一の基準に基づいて算定した額の4分の1に相当する額すら一切支給しないことは不合理であると判断しました。

これに対して最高裁は、被告における退職金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

ととしたものであったこと、正社員は欠勤した販売員の業務を行う代務業務やエリアマネージャー業務に従事することがあったことや、業務の必要により配置転換等を命ぜられる現実の危険性があり、正当な理由なくこれを拒否することができなかったことなどを考慮すると、非正規社員である原告らに対して退職金を支給しないという労働条件の相違は不合理とは認められないと判断しました。

最後に

このように、最高裁は賞与、退職金のいずれについても非正規社員に対する不支給は不合理ではないと判断しました。

しかし、今回の最高裁判例はあくまで個別の事案に対する判断という形でなされたものであり、あらゆる場面で賞与や退職金の不支給が不合理でないといえるというお墨付きが出されたわけではありません。

中小企業の経営者の皆様からは「同一労働同一賃金といっても、具体的に何をすればよいのか？」というお声が寄せられています。

そこで、今回の判決を受けて今後

経営者や人事担当者が注意すべきポイントについて簡単に解説します。

第一に、非正規社員との雇用契約をむやみに延長して長期間雇用することは避けるべきです。

非正規社員を長期に雇用すればするほど、長期雇用を前提とした正社員との差異がなくなり、待遇格差の合理性が認められづらくなるためです。

長期にわたって雇用したい非正規社員には無期契約への転換を促して別の雇用形態を用意したり、逆に一定の期間（たとえば3年）で区切ることにより、正社員との差異を明確にすべきです。

第二に、正社員と非正規社員の間には職務内容、責任の程度、配置転換の有無などの点で差異を設けておき、両者が実質的に同じだと言われないようにしておく必要があります。

具体的には、就業規則や雇用契約書上、上記の点の差異を明確に規定しておくことが重要です。

また、両者の違いを会社の経営者や人事担当がしっかり理解し、仮に労働者から両者の待遇の違いの説明を求められたとしても、しっかりと説明ができる体制を整備しておくことも大事です。

TOPICS

「タダより高いものはない」 求人広告詐欺にご用心！

はじめに

「無料だと言われたので求人サイトに登録したら、後日高額な掲載料を請求された。」

企業の経営者や人事担当者の皆様からこのようなご相談が多く寄せられています。

弊所では昨年10月に注意喚起を行っておりますが、依然として被害が報告されていますので、報告されている手口や請求が来たときの対処

方法について再度お知らせいたします。

求人広告詐欺の手口

報道や弊所に寄せられたご相談によると、求人広告詐欺の典型的な手口は次のようなものです。

ハローワークに求人広告を出している企業をターゲットとして、電話やFAXで勧誘が行われます。

その際、料金に関する明確な説明

を避けたり、「無料で求人広告が出せる」などと説明し、あたかも費用が全くかからないように誤信させます。

「無料なら」と申込みの意思を見せると、FAXで契約書を送付して返送するように求められます。

ところが、契約書には「解約をするためには更新日の○日前に書面による申し出が必要です。」

解約の申し出がなければ自動的に有料契約に移行します」といった記載があり、後日、数十万円の請求書

が送付されます。

実際には、求人広告が掲載した求人サイトにはユーザーからのアクセスがほとんどなく、効果が期待できない場合があります。

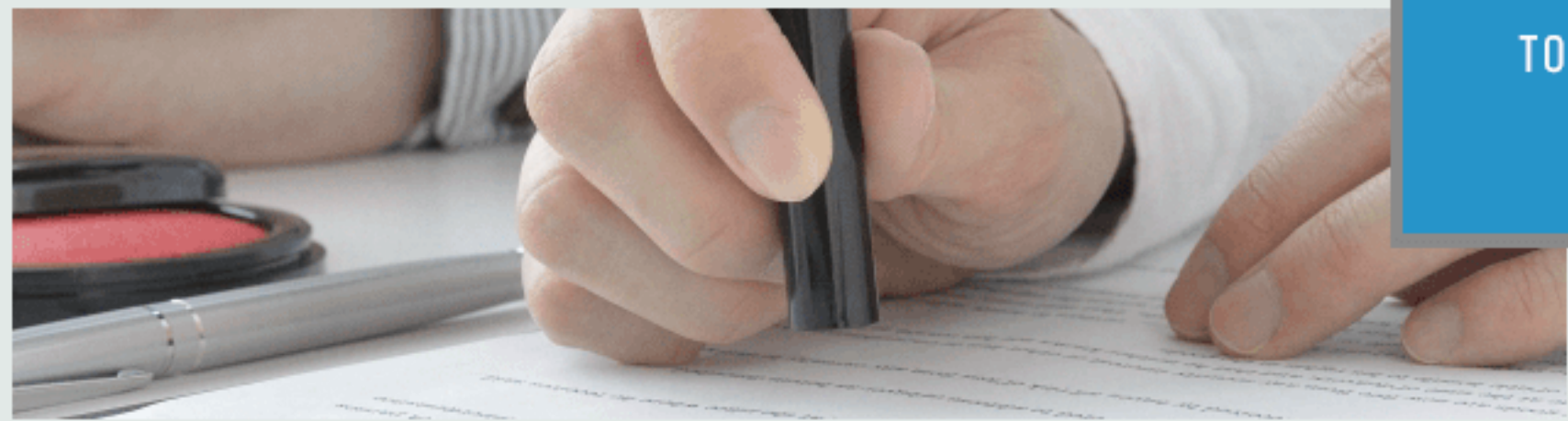
詐欺に近いやり口ですが、「契約内容をよく確認しなかった」という後ろめたさから支払いに応じてしまうケースも多いようです。

また、「無料と聞いていたのに話が違う」などとクレームをすると数万円での和解を提案してくるケースもあるようです。

考えられる手段

このような手口に対して、「有償となる更新に関して合意はない」という主張を行って法律的に真正面から争うことは不可能ではありません。

しかし、虚偽の説明が行われていたことを立証できるかという問題や、契約書という客観的な証拠があることを考慮すると、そのような主張を行うことも簡単ではありません。



「消費者契約法により契約は無効となるのではないか」と思われるかもしれませんが、消費者契約法は消費者の保護を目的とした法律であり、事業者同士の取引には適用されません。

現実的な対処は、業者に対して内容証明郵便を送付し、広告掲載契約を解除すること、有償の契約に関して意思の合致はないので費用は支払わないことを通知する方法です。

相手方も詐欺的な行為であるという認識を持っている可能性が高いので、支払いを拒絶することで連絡が途絶えたり、大幅な減額に応じることが多いです。

内容証明郵便は弁護士名義で送付した方が効果的でしょう。

最後に

多くの業界で人材不足は切実な問題です。

求人広告詐欺はそのような事情に付け込んだ悪質な手口と言えます。

もちろん全ての求人サイトが詐欺的な営業を行っているわけではなく、良心的な求人サイトも存在しますが、求人広告に関する契約を締結する際には契約書の内容をよく確認するようにしましょう。

「無料の求人サイトに求人広告を掲載しようと思うが、大丈夫か」「無料で求人広告を掲載できると聞いていたのに、突然請求が来た」といったご相談がありましたら、お気軽に弊社までご相談ください。

新たに弁護士が加入いたします

本号が2020年に皆様にお送りする最後のニュースレターとなりました。

弊所では今年12月、新たに2名の弁護士が加入予定です。

入所予定の2名は現在、最高裁判所に所属する73期司法修習生として、
弁護士になるための最後の研修を受けています。

司法修習の最後に「二回試験」と呼ばれる最終試験があり、
それに合格することにより晴れて弁護士として登録することができます。

受験生の約7割が不合格となる司法試験と異なり、

二回試験の合格率は例年98～99%程度となっています。

とはいえ、もし不合格となれば翌年まで弁護士登録ができませんので、

司法修習生にとっては緊張感のある試験です。

新たに加入する弁護士は来年以降のニュースレターで皆様にご紹介差し上げる予定です。

弁護士11名体制となるたくみ法律事務所を今後ともよろしく願いいたします。