

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 2 年 12 月

【年末年始休業につきまして】

師走を迎え、顧問先様におかれましては一層ご隆盛のこととお喜び申し上げます。さて、誠に勝手ながら **12月29日（火曜日）～1月3日（日曜日）** まで年末年始休業とさせていただきます。ご迷惑をおかけいたしますが、何卒ご理解の程宜しくお願い致します。

【同一労働同一賃金】メトロコマース事件

【事実関係】

X2（原告・労働者）、X1（原告・労働者）はいずれも平成 16 年より契約社員 B として Y 社（被告・使用者）に採用され、契約期間を 1 年以内とする有期労働契約の更新を繰り返しながら、東京メトロの駅構内にある売店で販売業務に従事していた。X2 は平成 26 年、X1 は平成 27 年に 65 歳に達したことにより契約終了となった。Y 社において、①社員、②契約社員 A、③契約社員 B という雇用形態の区分があり、それぞれ適用される就業規則が異なっていた。

正社員は無期労働契約であり定年は 65 歳。(ii) 本社の経営管理部、総務部、リテール事業本部及びステーション事業本部の各部署に配置されるほか、各本部がもつ事業所への配置や関連会社に出向する場合もあった。また、(i) 販売員が固定されている売店において休暇や欠勤で不在の販売員に代わって早番や遅番の業務を行う代務業務を担当していたほか、複数の売店を統括し、売上向上のための指導、トラブル処理、商品補充に関する業務等を行うエリアマネージャー業務に従事することもあった。対して契約社員 B は、売店業務に専従しており、業務の場所の変更を命ぜられることは合っても業務内容に変更はなく、配置転換は無かった。

また、(iii) Y 社においては契約社員 B から契約社員 A、正社員へと段階的に転換する為の試験による開かれた登用制度があり、相当数の実績があった。

この中で、無期労働契約の正社員には退職金が支給されていたが、有期労働契約の X らには退職金が支給されなかったことが労働契約法 20 条に違反しているとして、不法行為等に基づき退職金に相当する額の損害賠償を求めた事案。

なお、原審の高等裁判所では住宅手当・報償の有無についても正社員との待遇差について合理性が争われた。

<旧・労働契約法 20 条>（令和 2 年 4 月に短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律へ統合）

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人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

【正職員と契約社員 B の労働条件の相違点】

■ 退職金について

正社員は退職金があったが、契約社員 B については退職金が無かった。

（賃金の後払い・功労報償であるため、高裁は X らにも正社員の基準で算定した額の 4 分の 1 を支給するべきと判断）

■ 住宅手当について

正社員には住宅手当を支給していたが、契約社員 B については支給していなかった。

（職務内容に関係のない手当のため差があることは不合理と高等裁判所で認定。最高裁もこれを維持。）

■ 褒賞について

正社員のみ、永年勤続褒賞（10年勤続者に3万円）があったが、契約社員Bについては無かった。

（業務内容にかかわらず支給ということであれば正社員と契約社員Bで差があるのは不合理と認定。最高裁もこれを維持。）

【最高裁判決のポイント】

最高裁は、今回の判断にあたり、労働契約法20条に違反するか否かの判断は、**その会社における退職金の性質や、退職金を支給することとされた目的を踏まえて諸事情を考慮するべきだ**と前置きしたうえで、Y社の退職金は、**職務遂行能力や責任の程度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**を有しており、**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していた、と結論付けました。

そのうえで、前回紹介しました判例と同様に、労働契約法20条に忠実に当てはめ、**(i)職務の内容、(ii)配置の変更の範囲、(iii)その他の事情（正社員登用制度）**に照らして、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は出来ないと判断しました。上記事実関係の記載文に、上記3要件に該当する事実を(i)～(iii)に分けて下線を施していますのでご参照ください。

【助成金】65歳超雇用推進助成金

■ 支給対象となる事業主

A. 65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定め廃止、C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかを導入した事業主に対して助成を行うコースです。※また、同一の事由によりこの助成金は1回限りのため、複数回定年延長することで複数回支給することは出来ません。

■ 支給要件

- ① 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている者であって60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること。
- ② 高年齢者雇用推進員の選任及び高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること。
- ③ 制度を規定した際に経費を要した事業主であること。
- ④ 制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。
- ⑤ 制度の実施日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないこと。

■ 支給額

【A. 65歳以上への定年引上げ】 【B. 定年の定め廃止】 ()は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数	A				B
	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		定年の定め 廃止
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

【C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】 ()は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数	C			
	66～69歳まで		70歳以上	
	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)
1～2人	5万円	10万円	10万円	15万円
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円

(注)定年引上げと、継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合の支給額はいずれか高い額のみとなります。

■ 支給手続きの流れ

1. 就業規則に、上記A～Cについての規定を整備
2. 就業規則の変更・作成代金について専門家への費用の支払
3. 定年引上げ実施後2ヶ月以内に支給申請書を提出

お問い合わせは当法人まで！