

Sasanami & Partners

笹浪総合法律事務所



笹浪総合法律事務所

〒100-0005 東京都千代田区丸の内2丁目2番1号 岸本ビルディング4階402号室
TEL: 03-6213-0511 FAX: 03-6213-0512 MAIL: office@sasanami-law.com
URL <http://www.sasanami-law.com>

2021 Winter

No.09



有期契約労働者の待遇格差に関する最高裁判決のご紹介

弁護士 浅野 聡子



無期契約の労働者(正社員)には支給される賃金、休暇等が有期契約の労働者には支給されないことが、旧労働契約法20条における不合理な待遇格差として違法となるかが争われた各事件(①大阪医科薬科大学事件・賞与②メトロコマース事件・退職金③日本郵便事件・年末年始勤務手当、祝日手当、扶養手当、夏期冬期休暇等)について、令和2年10月13日及び15日に相次いで最高裁判決が出されました。

1 最高裁判決の内容

1) 最高裁は、①②の事件について、有期契約労働者に対して賞与、退職金を支給しないことは不合理ではない、とした一方、③の事件については、各種手当や休暇を与えないことは不合理であると判断しました。
なぜ、結論が分かれたのでしょうか。

2) 待遇格差が不合理であるか否かは、正社員と有期契約労働者の、A業務内容・責任の程度、B職務内容・配置変更の範囲、Cその他の事情を考慮して待遇差を設けることが不合理か否かによって判断されます。

3) そして、より重要なことは、当該手当等の性質、趣旨・目的に照らして、待遇差を設けることが不合理ではないといえるかという点です。

今回の①～③の最高裁判決も、それぞれの手当等の性質、趣旨・目的を認定し、それらに照らして差異が不合理かどうかを判断しており、①②事件と③事件の結論を分けた最も大きな理由もその点にあるものと思います。

4) すなわち、最高裁は、①②事件において、賞与、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支給されている、と認定し、その性質について労務の対価の後払いや功労報償等の複合的性質を有すると認定しました。そして、このような賞与、退職金の性質、支給目的を踏まえて、正社員と有期契約労働者との間で、A業務内容・責任、B職務内容・配置変更の範囲に一定の相違があることを考慮すれば、有期契約労働者への賞与、退職金の不支給は不合理とは認められないと判断しました(なお、両判決とも、事案の事情によっては、賞与、退職金の不支給が不合理と認められる場合もある旨を判示しており、注意が必要です)。

5) 一方、③事件においては、たとえば、年末年始勤務手当について、郵便業務の最繁忙期であり、多くの労働者が休日として過ごしている期間において、業務に従事したことに対する対価としての性質を有すること、従事した業務の内容等に関わらず、所定の期間実際に勤務したこと自体を支給要件とし、支給金額も実際に勤務した時期と時間に依じて一律であることなどを認定し、当該手当支給の趣旨は、有期契約労働者にも妥当する旨を判示して、待遇格差を不合理と判断しました。その他の手当等の格差についても、手当の趣旨等は有期契約労働者にも妥当し、業務内容・責任、配置変更範囲の相違から待遇差を説明できず、不合理であると判断されています。

2 判決を踏まえて企業に求められること

上記判決を踏まえると、企業としては、正社員と有期契約労働者それぞれの業務内容・責任、職務内容・配置変更の範囲等にどのような相違があるかを精査することはもちろん、その相違が、手当の趣旨、性質との関係でどのように紐づけられているかを説明できることが必要であると思います。

単に、従事する業務が違うから、どのような手当、待遇の格差も許容される、というものではなく、この点が違うから、この手当の趣旨は有期契約労働者には妥当しない、といえるのか、そのような観点からの検証作業が求められているものと考えます。

なお、ご紹介した判例は、旧労働契約法20条について争われましたが、当該規定は2020年4月施行の法改正により、いわゆるパートタイム有期雇用労働法8条に引き継がれています。当該改正により、不合理な待遇格差は行政指導、行政ADRの対象にもなることとなりました。同法は、本年4月からは、中小企業にも適用されることとなりますので、この点もご留意いただければと存じます。

本件に関連してご質問、ご相談等がございましたら、当事務所までぜひお気軽にご連絡いただければと存じます。



ネット炎上及びネット上での誹謗中傷に対する対応

弁護士 横田 高人



1 ネット炎上への対応

スマートフォンやSNSの普及により、近時、企業不祥事が起きた場合や、ネット上での不適切な発言等を見た人から、これらに対する批判的な内容のコメントが集中的に多数発信される「炎上」が起こることがあります。個人であれば、思い切ってアカウントを削除してしまう等の対応を取ることも可能ですが、企業での対応はどのようにしたら良いでしょうか。

まずは、事実関係を正確に把握することが必要です。その上で、自社に何らかの炎上の原因があると考える場合には、自社のホームページや公式アカウント上で、まずその原因となった問題点について真摯に謝罪した上で、把握した事実関係を正確に説明し、再発防止策を打ち出すことが必要です。炎上そのものはいずれ鎮火するとしても、企業として真摯な対応を取った痕跡を残しておくことが不可欠です。

再発防止策（あるいは日常からの対策）としては、個々の従業員への意識付けが重要です。SNSは公開されているもので炎上のリスクが常にあるということを前提に、会社に関する情報発信や、他人に対する悪口や攻撃をしないような教育を継続的に行っていくことが必要です。

他方、自社に全く炎上の原因がない場合、すなわち単なる誹謗中傷の場合には、企業として毅然とした対応をすることが有効であり、これを放置することは適切ではありません。

2 ネット上での誹謗中傷に対する対応

ネット上での誹謗中傷につき、誰も信用しないから放置しておいても実害はない、という考え方もありますが、昨今は、その内容がある程度信用できると受け止める人も増えてき

ており、そうでなくても、そのような噂が立つ企業と捉えられることはマイナスであることから、当該誹謗中傷に対し、企業として対応すべき場面は増えています。

ネット上での誹謗中傷は、そもそも誰が書き込んだのかわからない（この「匿名性」があるからこそ、人はネット上に誹謗中傷を書き込むともいえます）のですが、これに対する対応はどのようにしたら良いでしょうか。

対応の方向性は2つです。1つはプロバイダ等に対して当該情報の削除を求めること、もう1つは当該情報の発信者に対して民事上・刑事上の責任追及を行うことです。

当該情報の削除請求は、ウェブ上のフォームやメールで行う方法、プロバイダ責任制限法ガイドラインに則った請求を行う方法があります。これらにより、裁判を起こさずに早急に対応してもらえる場合もありますが、逆に全く対応してもらえない場合もあります。

削除請求と並行し又は並行せずに、当該情報の発信者の情報を取得して、民事上の損害賠償請求を行ったり、刑事告訴を行うために、発信者情報開示請求を裁判手続で行うこともあります。ただし、この手続を選択するためには、プロバイダや検索エンジンごとに対応方針が異なることのほか、現行法上複数の裁判プロセスを経る必要がありますし、どのような権利がどの程度侵害されているのかにつき、個別具体的に詳細な検討を行う必要があります（なお近時、総務省における研究会において、被害者の救済という観点も念頭に置きながら、発信者情報の開示対象を拡大したり、新たな裁判手続を創設することが検討されています）ので、何かお困りのことがあれば、是非当事務所にご相談をいただければと思います。