

2021. 7

Law Office YODOYABASHI

No.36



万緑のなか

〒541-0041 大阪府中央区北浜2丁目2番22号 北浜中央ビル6階

弁護士法人 淀屋橋法律事務所

TEL 06-6203-7104 (代) FAX 06-6229-0936

URL <http://yodo-law.com>

弁護士 藤 井 勲
弁護士 西 野 航
弁護士 山 本 彼一郎
弁護士 井 上 敏 志
弁護士 鹿 野 耕 平
弁護士 平 井 智 也
弁護士 堀 内 みづ希

弁護士 阿 部 清 司
弁護士 黒 田 拓 志
弁護士 太 田 真 美
弁護士 今 井 佐和子
弁護士 中 嶋 俊太郎
弁護士 深 江 元 哉
弁護士 松 岡 真 嗣

弁護士 安 田 正 俊
弁護士 西 垣 昭 利
弁護士 奥 田 直 之
弁護士 高 野 史 恵
弁護士 松 本 京 子
弁護士 中 濱 裕 貴

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8条は、短時間・有期雇用労働者と正社員の待遇との間に不合理な相違を設けることを禁止しています。同条は、有期雇用労働者に関する旧労働契約法20条の削除と同時に施行されたもので、同一労働同一賃金の趣旨による旧労働契約法20条を承継したものと説明されています。近時、この旧労働契約法20条の解釈について、5つの最高裁判例が出ました。以下では、具体例を通じて、同一労働同一賃金の観点から有期雇用労働者の労働条件をどのように設定すべきかについて説明します。

・ 有期雇用労働者に対する精皆勤手当・無事故手当の不支給

Q1 当社は運送事業を営んでおり、ドライバー兼配送係を担当する者には正社員と有期雇用労働者がおります。その労働条件は異なっており、正社員には精皆勤手当を支給しますが、有期雇用労働者には精皆勤手当は支給しておりません。また、正社員に支給される無事故手当も有期雇用労働者には支給していません。この労働条件の相違は違法でしょうか。

A1 運送事業におけるドライバー兼配送業務については、正社員と有期雇用労働者で担当する業務内容がほぼ同じといえる場合は少なくないと思われます。そして、運送事業における精皆勤手当の目的を考えますと、円滑かつ確実な配送を実現するためという点にあるように思われますから、皆勤した有期雇用労働者に対して、精皆勤手当を支給しない理由はないように思われます。それゆえ、精皆勤手当に関する労働条件の相違が、期間の定めの有無に関連して生じたものであるといえる場合には、この労働条件は不合理だと認定されやすいといえます。不合理と認定されれば違法となります。無事故手当も同じように考えられるでしょう。



・ 手当としての支払いか 損害賠償としての支払いか

Q2 裁判所が、手当の不支給が不合理な労働条件と認定した場合、当社は、当該従業員に対して手当を支給し、その際に源泉徴収等をする必要があるのでしょうか。

A2 不合理な労働条件と認定された場合、その労働条件は無効となりますが、会社と有期雇用労働者との労働契約の内容が精皆勤手当を請求できる内容に変わるわけではありません。貴社は、支払いがなされなかった手当相当額を不法行為に基づく損害賠償金として支払う義務を負担することになります。損害賠償に課税はされませんので、手当相当額を支払う際に源泉徴収をする必要はありません。



・ 賞与、退職金の不支給

Q3 当社は、農機具メーカーです。労働者の中には有期雇用労働者がおり、その中には20年ほど勤務する者もおります。当社では正社員には賞与支給基準に従い賞与を支給し、平均賞与額は一季35万円を超えていますが、有期雇用労働者には賞与は寸志として一季5万円を支給する扱いとしています。また、退職金制度は正社員だけを対象としています。このような労働条件の相違は違法とされるでしょうか。

A3 賞与や退職金の支給目的は、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保とその定着を図る点にあることが多いでしょう。また、正社員と有期雇用労働者とは職務責任の範囲に差があることが多いと思われます。このような背景から、有期雇用労働者に対して賞与や退職金が支給されないことについては、不合理性を否定されることが多いものと思われます。また、本件のように有期雇用労働者に対して賞与を支給しないのではなく、低額とはいえ寸志として一律に支給されているという事情は不合理性を否定する事情になります。他にも会社内に正社員登用制度があるにもかかわらずこれを利用しないで有期雇用労働者の地位にとどまっているといった事情は、不合理性を否定する事情になりえます。

・ 定年退職後の再雇用の場合の扱い

Q4 当社は、定年後再雇用制度を設けています(1年の期間の定めあり。更新あり。)。昨年、定年退職をした後に再雇用をした従業員の中で、正社員の頃に部長として担ってきた特定の取引先との調整をそのままおこなってもらっている者もおります。おそらく、その者は定年前と変わらず気を使って仕事をやってくれており、また体力的にハードだろうと思いますが、給与総額は14%程度少なくなっています。この労働条件の相違は違法でしょうか。

A4 その方については、定年退職前と比べ、例えば、営業ノルマからの解放や転勤がなくなるといった事情はないでしょうか。また、その方には企業年金や老齢厚生年金の支給が始まっていないでしょうか。定年退職後の再雇用であるという事情も含め、これらは不合理性を否定する事情として考慮されますので、給与総額が下がっただけでは不合理な労働条件とはいえない場合があります。また、労働組合との協議の結果、そういった労働条件に至ったという事情も不合理性を否定する事情となりえます。それゆえ、ご指摘の事情があるからといって直ちに違法とされるわけではありません。

○ まとめ

有期雇用労働者と正社員との間で、賞与や手当等の賃金項目や休暇などに関する労働条件に相違がある場合、相違が不合理であるといえれば、その規定は無効となり、労働者は、損害賠償等により保護されることになります。

ただ、手当や賞与、退職金の支払いや休暇の与え方は使用者の裁量ですから、企業により手当等の目的が全く同じということはありません。相違がある労働条件が不合理といえるかどうかは、事案毎に手当等の性質や目的を認定して判断せざるをえません。弁護士に相談する際には、できる限り幅広く、事情を説明できる資料を持参されることをお勧めします。

(弁護士 奥田 直之)

○ 新刊情報 ○

当事務所では、このたび下記の書籍を出版いたしました。

「新示談交渉の技術 交通事故の想定問答110番」



「示談交渉」の基本的なノウハウ、実践方法を想定問答によって具体的かつ的確に解説！

- ◆ 著 者 弁護士 藤井 勲 , 元裁判官 泉 薫
- ◆ 出版社 企業開発センター
- ◆ 定 価 ￥2,000 + 税
- ◆ 発売日 2021年4月
- ◆ ISBN 978-4434286940

※ お申込み・お問い合わせ先 「企業開発センター」 TEL 06-6312-9563(代)

どうぞよろしくお願い致します。



コラム

淀屋橋の歴史学

history



第2回 本来的には

他宗教に寛容であるイスラム教

ものごとにおいては、常識・定説であってもこれを疑い、自分で調べる、考えるということが重要ではないかと思います。

自然科学では地動説のようにコペルニクスの転回と言われることは数多くありますが、歴史上の出来事でも、その後の研究によって教科書の内容が全く異なるものになっていたり、有力な新説が提起されているものがいくつかあります。

「淀屋橋の歴史学」では、これらについて紹介させていただきます。

近現代においてはパレスチナ紛争が世界的な問題となっており、イスラエルとパレスチナの間の武力衝突が断続的に続き、一歩間違えれば再び周辺国をも巻き込んだ戦争に発展する危険性も孕んでいます。また、最近はやや下火となっているものの **ISIL**（イスラム国）の問題もあります。イスラム原理主義の台頭もあり、イスラム教は他宗教と相容れず、どちらかが滅ぶまで対立は続くと感じている方も多いのではないのでしょうか。

では、イスラム教は、本当に他宗教と相容れず、共存することができない宗教なのでしょう。歴史を見てみると、必ずしもそうではないことがわかります。

7世紀から8世紀ころにかけて、イスラム帝国は、西は北アフリカ・イベリア半島、東は中央アジアまでを征服し、強大な勢力を誇っていました。イスラム帝国は、非イスラム教徒にはジズヤという人頭税を課しましたが、それは、領域拡大する中で、征服した地に住む異教徒等に対して改宗を求め、改宗の有無によって税金を変えるという政策です。改宗しない者は、ジズヤ等の税金面やその他の権利面でイスラム教徒と異なる取り扱いをされたものの、イスラム帝国内に居住し、活動することが認められていたのです（現代社会の感覚では差別ですが、魔女狩りをした中世ヨーロッパと比較すると十分寛容ではないのでしょうか。）。

このようにジズヤは、イスラム教の他宗教への寛容さを示すものですが、実はそれだけではありません。

第一はイスラム教側での他宗教のランク付けです。イスラム帝国において、税金面やその他の権利面で不利な扱いを受けたものの信仰が許されたのは全ての宗教ではありません。当初は、ユダヤ教やキリスト教など、唯一神、聖書（啓典）を共通にする宗教のみが対象でした。その後、帝国の領域拡大に伴い、時代や政権による差異はあるものの、仏教等にも対象が拡大されました。ただし、許容されたのは一神教や、少なくとも明示的に多神教ではない宗教に限られ、明確な多神教や、偶像崇拜を特徴とする宗教は弾圧されました。現代では、イスラム教とユダヤ教・キリスト教の対立が目立っていますが、それはパレスチナ、聖地エルサレムの領有をめぐるもので、中世の時代には、ユダヤ教・キリスト教はイスラム教に近い宗教として、異教徒の中では優遇されていたのです（現在でも、宗教の分類としては、イスラム教はユダヤ教・キリスト教に近いとされています）。日本は、八百万の神を信仰し、神様、仏様、イエス様……と節操のない宗教観が特徴とされています。また、偶像崇拜にも親和的です。実は、日本は、多神教と偶像崇拜というイスラム教が忌み嫌う要素を兼ね備えているのです。

第二は人種差別の問題です。ジズヤは、本来的には非イスラム教徒から徴収される人頭税ですが、実際には非アラブ人イスラム教徒からも徴収されていました（時代や政権により、非アラブ人イスラム教徒からは徴収されなかった場合もあります。）。税金面との関連もあるのですが、これはアラブ人による非アラブ人差別です。宗教対立よりも人種差別の方が実は根深いのかもかもしれません。

（弁護士 西野 航）

暑中お見舞い申し上げます

昨年来、新型コロナパンデミック下において、自粛生活が続いています。ゼロコロナはやってきませんが、ワクチン接種が進めば、新型コロナへの罹患もかなり防げるでしょうし、仮に罹患しても生死にかかわる病気ではなくなるでしょうから、光明は見えてきているようです。

夏のオリンピックはテレビ観戦でモチベーションを上げ、秋にはコロナが収束し、何かとうとういい行動制限から解放された自由な雰囲気の中で、皆様と元気でリアルにお会いできることを願って、暑い夏を乗り切りたいと思います。

令和 3 年 7 月

弁護士法人淀屋橋法律事務所

弁護士 阿部 清 司

表紙の写真 「万緑のなか」

チロル地方（オーストリア）をハイキング中に会いました。

万緑のなか、礼拝堂でしょうか、ポツンと立つ姿が清らかでした。

（撮影者 芝 康司）