

労働判例の読み方

社会福祉法人・青い鳥事件（正職員だけの産前・産後休暇の延長，有給制等の不合理）

資料作成： 弁護士 光前 幸一

目次

■有為人材確保を目的とした手当	1
■最高裁5判決における手当の性質（趣旨）と目的をめぐる シーソー	1
■裁判所の認定した（重視した）事実	2
■被告がこのような制度を設けた趣旨・目的と原告の反論 .	3
■裁判所の判断	3
■理念か現実か	4
■不合理是正による新たなトラブルを回避するには	5

労働判例の読み方

社会福祉法人・青い鳥事件（正職員だけの産前・産後休暇の延長、有給制限等の不合理）

■有為人材確保を目的とした手当

本件は、無期職員には、労基法が定める産前・産後の休暇期間につき、産前休暇を8週間としたうえで、全期間を有給とされているのに対し、有期職員は労基法所定の期間につき無給の休暇（健保から標準報酬月額¹の3分の2相当額の出産手当金を受給）しか与えられていないことが不合理となるかが争われたものです。

正規と非正規の労働条件（待遇）の不合理を禁止する改正法（パート・有期法）¹がいよいよ全面施行されました。今回の事件は、改正法により廃止された労働契約法旧20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）の適用をめぐる争われた事件ですが、改正法²の適用においても参考になるものです。

本件法人において、同制度を設けた趣旨・目的は、女性管理職人材の育成（出産による管理職候補・有為人材の辞職防止）にあると主張されていました。

■最高裁5判決における手当の性質（趣旨）と目的をめぐるシーソー

本判決後に出た最高裁第3小法廷の2判決（令和2年10月13日）と同第1小法廷の3判決（同月15日）は、別表の通り、各手当につき、その客観的な性質（趣旨）と主観的な目的が整合しているか、その制度が適切に運用されているか等を個別に検討して不合理性の有無を判断しています。したがって、当該手当が複合的な趣旨や目的を持つ場合にどこに重点を置くか、また、各手当の性質と目的は当該事業主の雇用制度の在り方にも大きく左右されるため、手当の名称のみで不合理性を判断することはご法度です。なお、運送会社の非正規ドライバーへの各種手当の不支給が問題となったハマキョウレックス事件（最2小判平成30年6月1日）では、同社の手当の多く（通勤手当、皆勤手当、作業手当、無事故手当給食手当）が不合理とされました。

これに対し、本件の手当について、横浜地裁は不合理とまでは認められないとしました。5判決の内容と一見矛盾するような気がしないでもないですが、どのような個別事情を汲み上げて不合理性を否定する結論を出したのか見てみましょう。

¹ 正式名称は「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」で、本年4月から中小企業にも施行が開始されている。

² パート・有期法の8条は、事業主は、パート・有期労働者の①基本給、賞与その他の待遇のそれぞれにつき、②当該待遇に対応する通常の労働者との待遇の間において、③両者の業務の内容および当該業務に伴う責任の程度（以下、「職務の内容」という）、④当該職務の内容および配置の変更の範囲、⑤その他の事情のうち、⑥当該待遇の性質および当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、⑦不合理と認められる相違を設けてはならないと規定しています。

別表 最高裁5判決

事件名	判断対象	制度の趣旨・性質・目的	不合理性
大阪医科薬科大学事件	賞与	趣旨：労務対価後払い，一律功労報償 労働意欲の向上等 目的：正職員としての職務を遂行できる人材の確保	なし
	私傷病欠勤の有給制	目的：正職員の長期雇用の維持	
メトロコマース事件	退職金	ほぼ同上	なし（反対意見あり）
日本郵便東京事件	年末年始の勤務手当	性質：勤務の特殊性から基本給に付加支給される対価	あり
	私傷病休暇の有給日数	目的：継続勤務が期待される者に対する生活、療養の補償	
同大阪事件	年末年始の勤務手当	性質：勤務の特殊性から基本給に付加支給される対価	あり
	年始勤務の特別給付	趣旨：最繁忙期に勤務したことの代償	
	扶養手当	目的：長期勤務が期待される者に対する福利厚生、継続雇用の確保	
同佐賀事件	夏期冬期の有給休暇	目的：心身の疲労回復あり	あり

* いずれも短期契約（期間3カ月～1年）の更新を繰り返していた労働者が原告となっているが、大阪医科薬科大学事件の原告は、更新上限5年、期間1年の契約の2回目の更新間際に適応障害を理由に欠勤し、約1年間休職後に退職している。
 また、メトロコマース事件は正規と非正規の「職務の内容」に近接性が顕著な事案である。

■ 裁判所の認定した（重視した）事実

- ① 被告は、社会福祉法人で第2種社会福祉事業として、11カ所の障害者の就職支援・援助センター（以下、「支援センター」という）等を運営している。
- ② 原告は社会福祉士の資格を持つ女性で、平成25年5月から被告に勤務し、ほぼ1年ごとに契約が更新され、支援センターの相談員（後記の支援員B）として勤務しているが（直近の勤務条件では週4日、1日7.5時間勤務、時給1,540円）、この間、平成27年6月に第1子、同30年1月に第2子を出産している。
- ③ 被告の支援センターの職員構成は以下の通りであるが、全職員中の女性割合は事務職で41.7%、専門職で80.7%となっている。
 - ア 無期SW＝社会福祉士等の資格を持つ専門職で、障害者の就労支援等のソーシャルワーク業務を担当する無期職員
 - イ 無期事務職＝ソーシャルワーク業務に従事しない無期職員
 - ウ 有期SW＝ソーシャルワーク業務を担当する有期職員
- ④ 被告の無期職員には全8段階のグレード制職位が設けられ、毎年人事考課が行われ、配置転換もある。他方、有期職員にはグレード制評価はなく、勤務成績は時給に反映され、配置転換は事実上存在しない。

- ⑤ 原告の勤務する支援センターは、障害者雇用促進法に基づき横浜市の実施する事業として、同市から補助金を受けて運営され、障害者支援の専門職を担う以下の職員の配置が求められている。被告においては、センター長と支援員Aは無期SWが担当し、支援員Bは有期SWが担当している。無期SWは、ソーシャルワーカーとしての相談業務のほか、施設全体の総括、管理に関わる業務にも従事する。
- ・センター長（1名）
 - ・支援員A（3名、週37.5時間以上のフルタイム勤務）
 - ・支援員B（2名、週30時間以上の嘱託勤務）
- ⑥ 被告には無期職員と有期職員の就業規則があり、産前・産後休暇については、昭和59年から上記のような相違（無期職員のみ、産前休暇は8週間に延長、産前・産後の全期間有給）がある。原告は、産前休暇は6週間しか取れないため、第2子出産のときは有給休暇2週間（賃金額として9万2,400円相当）を産前休暇に充て、また、各出産にあたり全国健康保険協会からの出産手当金しか受給できず、この期間の給与との差額（第1子出産では14万1,560円、第2子出産では19万1,520円）が発生した。

■被告がこのような制度を設けた趣旨・目的と原告の反論

原告は、上記のような格差の発生を雇用期間の定めがあることによる不合理と主張しました。被告は、本制度の目的について、女性労働者の割合が多い被告においては専門的中核的人材（SW職員として各施設の管理・運営責任を担える人材）を育成する必要があるが、育成には時間と費用がかかるから、出産を契機にそのような人材の流出を防ぐことにありと主張しました（なお、中核的人材とは、無期職員の8段階のグレード制職位においてグレード6以上の管理職員のこと）。

被告の主張に対し、原告は、「そうであれば、無期事務職にまで出産手当を支払うのはおかしいし、支援員AとBの職務の内容や責任の範囲はほとんど変わらない。配転のないまま管理職になる職員もいるし、中核的人材を法人内で育成する必要もないから、有期SWに無期SWと同様の出産休暇の延長、有給を認めないのは不合理」といった反論をしています。

■裁判所の判断

裁判所は、上記の認定事実に基づき、以下の理由を挙げ、不合理性を認定しませんでした。

- ① 無期SWと有期SWでは、職務の内容、業務内容の変更、人事評価のシステム等が異なる。
- ② 被告は女性職員の割合が高く、本制度が導入された昭和59年当時、25歳～34歳の各年齢層の女性の就業率は低かった（50%余り）ため、本制度を導入

する必要性が高かった。

- ③ 本制度が適用されない有期SWにも健康保険法による出産手当金が支給されるから、無期SWの有給処遇との均衡を欠くとまではいえない。
- ④ 有期SWを含めた全社員に本制度を適用し、両者の相違を解消するのも合理的な方策だが、それなりの経済的支出が発生する。本件制度の目的に照らし、これをいかなる範囲で適用するかは被告の経営判断に関わる事項であり、仮に、これを違法とすると、被告に本制度の取消しを強いる結果を招く可能性もあり、かえって女性の就労参加の機会を失わせる結果となる。

■理念か現実か

(1) 最高裁5判決との整合性

別表の通り、日本郵便（東京・大阪）事件は、無期職員と職務内容等が大きく異なる有期職員についても、相当期間の勤務の継続が見込まれるのであれば、私傷病休暇の有給の取扱いや扶養手当に相違を設けることは不合理としています（他方、大阪医科薬科大学事件は、私傷病休暇の有給の取扱いにつき、雇用期間5年を上限とする有期アルバイトに適用しないことについて不合理とまではいえないとしている）。本制度の適用がなくても、出産手当金で3分の2はカバーされているから差額は僅かという点については、上記最判は、無給の私傷病休暇について、健康保険から傷病手当金が支給されるにもかかわらず不合理性を認めています。

(2) 制度の客観的な性質と主観的目的のどちらを重視するか

被告は、本制度の目的を女性の幹部人材候補の確保と主張していますが、本制度には休暇期間の延長による母性保護と有給による所得補償という性質があったことは否めず、このような福利厚生は、有期SWの原告にも必要とされたはずで、そのため、被告が主張する制度目的のみから、制度の不合理性を判断することにもやや問題があるように思います（この点、大阪医科薬科事件での賞与、メトロコマース事件での退職金については、複数の趣旨・目的を持つ賞与、退職金について、有期職員と無期職員との間では人材登用制度が異なることを踏まえ、「有為人材の確保」という特定の目的を重視、尊重した判断となっている）。

(3) 制度運用の実際

本件では、無期事務職の職員にも本制度が一律適用されていますが、事務職員と幹部人材候補育成との関係が不明です。さらに、被告において、有期SWが無期SWに転換する制度（パート・有期法13条）が存在し、機能していたかも問題で、原告が無期SWへの転換を希望しても通らないような事情が存在したとすれば、不合理性は一層顕著になります。

(4) 現実を直視すると…

しかし、本判決は、本制度を違法とすれば、横浜市からの補助金で各施設を運

営している被告に本制度の取消しを強いる結果になるかもしれないとして、被告を過度に縛りつけるような判断は回避する姿勢を示しています。

ただ、その結果、法が許容しないことにした正規と非正規の不合理な格差の存在から目を背けてしまった懸念が残ります。法が許容しない「不合理な手当」を見直す方策として有期雇用者への手当の一律適用が経営判断として困難であれば、無期職員の手当を消失させるのではなく、手当を一部カットし、その分を有期職員に配分するというのが改正法の理念です。

ということで、本事件の控訴審は予断を許さないように思われます。

■不合理是正による新たなトラブルを回避するには

無期職員の不合理な労働条件を是正するにあたり、安易に無期職員の手当等をおカットしたり、また、他の名目で給付を続けたりすれば、新たな紛争を招くことになります。改正法は、正規と不正規の労働条件に相違があるとき、それが不合理でないことについての説明責任を事業者に課しています（法 14 条）。不合理を放置することのマイナス面に目を向けるべきでしょう。なお、新聞報道によれば、日本郵便は最高裁判決に従い不合理とされた各手当の見直し作業に着手したとのこと。

（日本法令ビジネスガイド）より

【著者プロフィール】光前 幸一（こうぜんこういち）

1977 年 4 月裁判官任官，1991 年 4 月弁護士開業，現在，東京弁護士会，東京都労働委員会公益委員，日弁連労働法制特別委員会委員
著書・編著『新労働事件実務マニュアル』（ぎょうせい），『Q&A 現代型労働紛争の法律と実務』（日本加除出版）等

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
