

社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 「同一労働同一賃金」に関する最新の最高裁判決

アルバイトや契約社員に賞与や退職金を支払わなければならないのか？

注目の大阪医科大訴訟とメトロコマース訴訟の最高裁判決ができました。これは、有期雇用の非正規社員と正社員の待遇差の不合理性を争う裁判です。今後の「同一労働同一賃金」の運用に影響を与えることは間違いありません。2件の訴訟は、①大阪医科大学の元アルバイト職員への賞与、②東京メトロ子会社のメトロコマース元契約社員への退職金について格差を設けることの是非を問うものでした。判決としては「正規労働者の方が、業務の難易度が高く人事異動もあり、格差は不合理までとは言えない」として、原告側の請求を退けました。

同一労働同一賃金とは、国が進める正社員・非正規雇用（契約社員・アルバイト・派遣）の待遇差を是正しようとする政策ですが、「同じ仕事をしていれば同じ賃金」という単純な話ではなく、原則として、日本での同一労働同一賃金は1業務内容、2責任、3配置変更範囲、4その他の事情という4つの要素を考慮して「不合理」が否かで判断されるという、少し複雑な制度になっています（パート・有期法8条）。

1.賞与について（大阪医科大訴訟）

大学の研究室に勤務する時給制のアルバイト職員に賞与を支給しないことの合理性を争った裁判です。

一番では不合理と認めませんでした。一転、高裁では「同時期に新規採用された正職員の支給基準の60%を下回る部分は「不合理」と判断しました

○賞与に対する裁判所の見解

（高裁）就労そのものに対する対価 ⇒ アルバイト職員が勝訴

（最高裁）**正職員としての職務を遂行できる人材を確保し、定着を図る**目的で支給している ⇒ アルバイト職員が敗訴

- ・ベースになっている基本給自体が職能給の性格を持つ
- ・正職員の職務を行うには高い能力が必要
- ・基本給をベースにする賞与も正職員相当の職務能力を有する人材に支給するもの

2.退職金について（メトロコマース訴訟）

有期雇用の契約社員に退職金を支給しないことの合理性を争った裁判です。一番では不合理と認めず、一転、高裁では

正社員の4分の1すら支給しないのは不合理と判断しました。しかし、最高裁では「**不合理であるとまでいえない**」と逆転判決となりました。

しかし、最高裁では「**不合理であるとまでいえない**」と逆転判決となりました。

<退職金についての判断>

○職務遂行能力や責任の程度等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するもの

○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支給するもの

○高裁では、長年の功労報奨の性格を有する退職金を契約社員には一切支給しない事は不合理であるとして、正社員の4分の1相当の退職金の支払いを認めたが、最高裁はこれを否定。

○最高裁では、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支給するものとした。

○メトロコマースの雇用形態は、正社員・契約社員A・契約社員Bであり、原告は契約社員Bにあたる労働者。

○契約社員Bとは

- ・契約期間を1年以内とする有期労働契約・補完的な業務に従事する者の位置付け
- ・大半の者が週40時間勤務・業務の内容に変更はない・配置転換や出向を命ぜられることはない

職務の内容や変更の範囲に相違があることや正社員に対する退職金の支給目的の違いがこのような結果になったと思われます。今後は、より一層待遇格差について明確な根拠が必要となってくることでしょう。

大阪医科大学事件

			教授の スケジュール管理 電話・来客対応
	正社員	アルバイト	
賞与	4.6月分	なし	
	職務内容・人事異動に相違有、 正社員登用制度有		

メトロコマース事件

			勤続10年 売店専従
	正社員	契約社員	
退職金	本給×勤続年数に 応じた支給月数	なし	
	職務内容・職務の変更範囲に相違有、 正社員登用制度有		



マンスリーピックアップ

在職老齢年金が変わる ～新47万円ルール～

=====
60歳を過ぎても、厚生年金に加入しながら働くと、給与の額に応じて老齢厚生年金が減額されたり、全額支給停止されたりします。これを「在職老齢年金」といいます。

現在64歳まで厚生年金に加入しながら働く方が「給料と年金の合計が月28万円」を超過すると、超過した額の1/2の年金がカットされます。

ところが、2022年4月以降から「65歳以上」の場合と同じ「給与と年金の合計額が月47万円」へと大幅に緩和されます。

<現在> ※賞与なし

(例) 年金が月額10万円、月給18万円の場合

⇒年金の支給停止なし

(例) 年金が月額10万円、月給18万円超～38万未満の場合

⇒年金は一部停止

(例) 年金が月額10万円、月給38万円の場合

⇒年金全額支給停止

<緩和後> ※賞与なし

・年金が月額10万円の場合、月給37万円まで年金のカットなし

60歳前半も年金を満額受給しながら働き続けることが可能となります。

現行

60～64歳	月収	+	年金月額	が	28万円を超える	⇒	年金額の一部または全額が支給停止
65歳以上	月収	+	年金月額	が	47万円を超える	⇒	年金額の一部または全額が支給停止

改正後

60～64歳	月収	+	年金月額	が	47万円を超える	⇒	年金額の一部または全額が支給停止
65歳以上	月収	+	年金月額	が	47万円を超える	⇒	年金額の一部または全額が支給停止

これまでは、年金がカットされないように時短勤務や働く日数を減らしたり、アルバイトなどで社会保険に加入しない働き方を選択する人が多かったのですが、今後は、できるだけ長く会社に残り、社員として働き

続け、たくさん稼ぐ働く方が主流になってくると思われます。

例えば大学を卒業してから38年間働いた場合、加入期間が2年間不足しています。60歳以降も厚生年金に加入していれば、国民年金を満額に近づけることも可能です。20歳前の期間と60歳以降の期間は、国民年金の加入期間ではありませんが、実際には、この期間も加えて計算した年金額と、老齢基礎年金の受給額の差額を、経過的加算額として受け取ることができます。

〇繰り下げ、繰り上げ どちらが得か？

年金のもらい方は、支給開始年齢からもらうのが得なのか、繰り上げがいいのか、繰り下げがいいのか、新制度ではどうなのでしょう。

年金を繰り下げた場合、受給開始は66歳以降、1か月遅らせるごとに0.7%増額されます。

現在繰り下げは最大70歳までできますが、2022年4月からは75歳まで可能となります。

つまり、75歳まで繰り下げた場合、年金額は84%増額されます。

仮に年金が月15万円で、支給開始年齢を75歳まで繰り下げた場合、27.6万円となります。

年金を繰り上げた場合、1か月前倒しするごとに受給額が0.5%減額となり、60歳に繰り上げた場合、30%減額になります。

仮に年金が月15万円で、支給開始年齢を60歳に繰り上げた場合、10.5万円になります。

新制度では減額率が0.5%から0.4%に引き下げられます。年金が月15万円で、60歳に繰り上げた場合、24%減の11.4万円になります。(差額9,000円)

2019年日本人の男性の平均寿命は男性81.41歳。

60歳から81歳までの21年間で2,268,000円(9,000円×252月)も得をします。

在職老齢年金の新制度(60歳代前半は給料と年金の合計が47万円)になれば、今まで繰り上げすることでカットされていた年金が多くの場合、カットされず、給与と年金の両方を得ることができるようになります。

繰り下げすれば、年金額は増えますが、平均寿命までの期間が短くなります。一般的に体の自由が利く健康寿命までは支出が多いので、その期間に充てる資金を増やすことを優先してみたいと思います。

その意味でも繰り上げ受給は、今後最も有効な手段といえるでしょう。



初めまして。3月から入社致しました、松木玲子と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。7年振りの社会復帰で仕事・家事・育児に追われ、悩んでいた時、知人に勧められて読んだ本があるのでご紹介します。「チーズはどこへ消えた？」著者スペンサー・ジョンソン氏の本で「頂はどこにある？」という本です。



人生の良い時期(順境)と悪い時期(逆境)における正しい心の在り方を学ぶことができます。自分が成功している時は、謙虚さを忘れ努力を怠ってしまうことがあります。今置かれている状況に感謝すること。逆に、不運で自分の思い通りにならない時もあります。恐怖心に囚われず、具体的で綿密なビジョンを持つことが大切だそうです。順境も逆境も考え方と行動次第で変えられる。私も心掛けていきたいです。(松木)