

2

均衡・均等待遇(同一労働同一賃金)

一般には、「同一労働同一賃金」として知られ、パートタイム・有期雇用労働法の規定のなかでは特に重要な部分です。

1. 均衡待遇規定(不合理な待遇差の禁止:法第8条)

事業主が、雇用するパートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で待遇差を設ける場合は、①職務内容(業務の内容+責任の程度)、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して、個々の待遇ごとに、その性質・目的に照らして不合理と認められるものであってはなりません。

●同一労働同一賃金ガイドライン

均衡待遇を実現するためには、各企業の人事・給与等の制度の内容に基づいて待遇差の合理性を判断する必要がありますが、その実践はなかなか容易ではありません。

そこで、同一労働同一賃金ガイドライン(平成30年12月28日)が策定され、同一企業内における「通常の労働者」とパートタイム・有期雇用労働者等との間に待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのかにつき、原則となる考え方及び具体例が示されています。

例えば、基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、「将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められる客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならないとしています。

【均衡・均等待遇を実現するために参考となる厚生労働省発行資料】

- ①パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書 (R5年6月版)
 - (ア) <https://www.mhlw.go.jp/content/001133577.pdf>
- ②不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル (業界別マニュアル) R4年9月増刷版
 - ①スーパーマーケット業界編 ●食品製造業界編 ●印刷業界編
 - ②自動車部品製造業界編 ●生活衛生業編 ●福祉業界編
 - (イ) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html
- ③職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル (H31年3月)
 - (ア) https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/pamphlet/guideline.html
- ④多様な働き方の実現応援サイト「パートタイム・有期雇用労働法の解説動画」など
 - (ア) <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

【同一労働同一賃金ガイドライン】の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

- 正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したものの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

(詳しくはこちら)

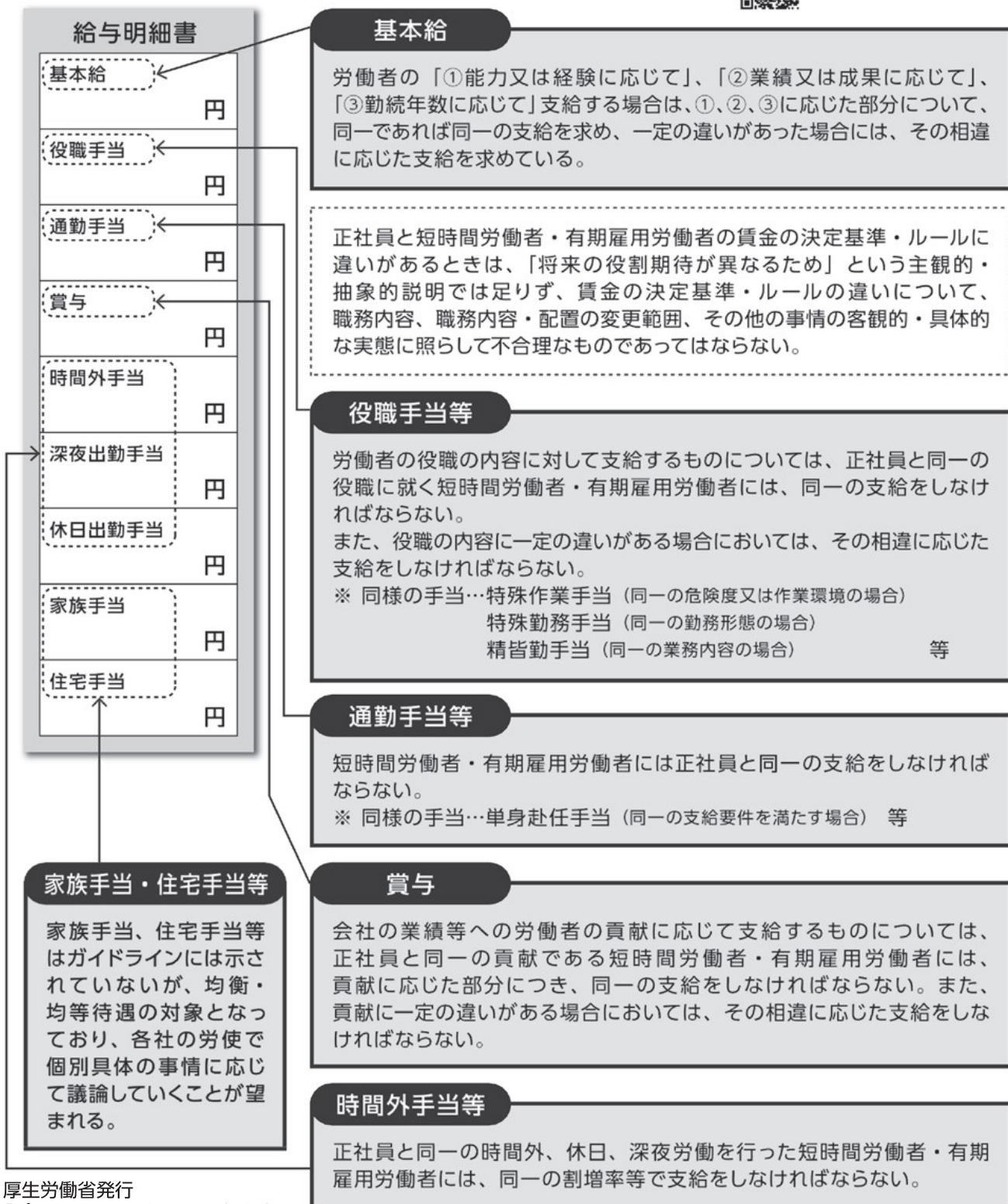
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン(指針)は、正社員と非正規雇用労働者(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものではないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。基本給、昇給、賞与、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載しています。

(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



2. 均等待遇規定(差別的取扱いの禁止:法第9条)

職務の内容が通常の労働者と同一であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、全雇用期間を通じて、職務の内容や、職務の内容・配置の変更の範囲が通常労働者と同一と見込まれる場合(通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者)には、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはなりません。

3. 賃金決定時の努力義務(法第10条)

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の賃金を決定する際、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決めるよう努めなければなりません。

4. 教育訓練の実施(法第11条第1項・第2項)

事業主は、通常の労働者と職務が同じパートタイム・有期雇用労働者に対しては、職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練を通常の労働者と同様に実施しなければなりません。

これ以外のパートタイム・有期雇用労働者に対しては、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて教育訓練を行うよう努めなければなりません。

5. 福利厚生施設の利用(法第12条)

事業主は、健康の保持や業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めた福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)について、パートタイム・有期雇用労働者に対しても利用機会を与えなければなりません。

健康の保持や業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定める給食施設(社員食堂等)、休憩室、更衣室(ロッカールーム等)については、通常の労働者が利用している場合には、これらをパートタイム・有期雇用労働者にも利用させなければなりません。

6. 通常の労働者への転換推進(法第13条)

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の通常の労働者への転換を推進するため、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①通常の労働者の募集の際は、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
- ②通常労働者のポストを社内公募する際はパートタイム・有期雇用労働者に対しても応募機会を与える。
- ③パートタイム・有期雇用労働者が正社員へ転換するための試験制度を設けるなど、その他転換を推進するための措置を講じる。
- ④その他の、通常労働者への転換を推進するための措置を講じる。

パートタイム・有期雇用労働者の中には、通常労働者として働くことを希望しながらやむを得ずパートタイム・有期雇用労働者として働く方もいらっしゃいます。そこで、当初はパートタイム労働者について正社員転換のためのこの規定を適用していましたが、働き方改革関連法により、有期雇用労働者にも適用を拡大したものです。上記のいずれかの措置を1つ以上、就業規則等に定めて講じることが義務付けられます。

◆不合理な待遇に関わる裁判例解説(法政大学・山本圭子講師)

旧労働契約法20条に関する裁判例

働き方改革による、旧労契法第20条のパート有期法第8条への統合前の、有期契約労働者と無期雇用労働者との間の処遇格差に関する裁判例の検討をしておくことは、現行のパート有期法第8条の解釈にあたって有用です。旧労契法第20条は、「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者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。」とします。最高裁は令和5年末までに8件の判決を言い渡しました。これらは、それぞれ事案ごとの判断(事例判断)ですが、どのような処遇が争点となったのかについて紹介します。本文中の図表は、厚生労働省の『パートタイム・有期雇用労働法のあらまし(令和5年6月版)』から引用しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000061842.html>

(1) ハマキョウレックス事件(最二小判平30.6.1)

運送会社の支店で有期雇用の契約社員として働くトラック運転手の処遇が、無期雇用の正社員と異なることが、労契法第20条に違反するとして裁判が提起され、旧労契法第20条に係る最初の最高裁判決となりました。この会社では、正社員は、月給制、契約社員は時給制、正社員には、無事故手当(該当者に1万円)、作業手当(該当者に1万円)、給食手当(3500円)、住宅手当(2万円)、皆勤手当(該当者に①間年)、家族手当、通勤手当(正社員は通勤距離に応じ、市内居住者は5000円。契約社員は3000円)を支給、正社員は定期昇給・賞与、退職金がありましたが、契約社員にはありませんでした。

最高裁は、旧労契法第20条の趣旨を、有期契約労働者については、無期労働契約を締結している労働者と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく、両者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止したものでありとしました。そして、旧労契法第20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違がありうることを前提に、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であると解されるとしています。

また、最高裁は、旧労契法第20条の規定は私法上の効力を有するものと解するのが相当であり、同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となるが、同条の効力により当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではないとしました。そして、無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当、通勤手当の相違は不合理であると判断し、転勤や出向

が想定される正社員に支給される住宅手当の相違は不合理とはいえないと判断しました。

待遇	判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転および事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の相違によって異なるものではない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務の内容・配置の変更の範囲の相違によって異なるものではない。
給食手当	不合理	従業員の食事に係る補助として支給。	勤務時間中に食事をとる必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じであるうえ、職務の内容・配置の変更の範囲の相違と勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
住宅手当	不合理ではない	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。
皆勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の相違により異なるものではない。
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務の内容・配置の変更の範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。

(2) 長澤運輸事件 (最二小判平30.6.1)

運送会社で無期雇用の正社員であった大型車両の運転手が、定年退職後に有期労働契約の嘱託乗務員として再雇用される際の処遇が、定年前と相違していたことが旧労契法第20条に違反するかが争点となった事案です。高年法の雇用継続措置が義務化されて初めての定年退職者が生じる際に、労働組合と会社とで再雇用者の処遇について団交をしましたが合意が成立せず、会社が就業規則に嘱託乗務員の規定を設けたのです。定年前の正社員は、基本給は月給（在籍給、年齢給）で、能率給、職務給、精皆勤手当（5000円）、無事故手当（5000円）、住宅手当（1万円）、家族手当、役付手当、超過勤務手当、通勤手当（上限月4万円）、賞与（基本給の5か月分）、退職金（3年以上勤続で支給）でしたが、嘱託での再雇用者は、基本賃金は月額12万5000円、歩合給、無事故手当（月5000円）、調整給（老齢厚生年金報酬比例部分の支給開始まで月2万円）を支給するが賞与、退職金は支給しないとされていました（嘱託乗務員の年収は、公的給付も含めると定年退職前の79%）。

最高裁は、使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、定年後の継続雇用者である事情は、旧労契法20条にいう「その他の事情」として考慮されうるとしたうえで、基本給、能率給、職務給、住宅手当、家族手当、役付手当、賞与の相違は不合理とはいえないとしましたが、精勤手当、超勤手当の相違はその手当の支給の趣旨は定年後再雇用者でも当てはまるとして、不合理な相違であるとしています。

待遇	判断	判決理由
基本給等 正社員… 基本給+能率給+職務給 嘱託乗務員… 基本賃金+歩合給+調整給	不合理ではない	<p>嘱託乗務員の基本賃金は、定年退職時における基本給の額を上回る額に設定していること、嘱託乗務員の歩合給は、正社員の能率給にかかる係数の約2倍から3倍に設定されていること、組合との団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託職員に有利に変更していることから、嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給は、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要がある。</p> <p>さらに、嘱託乗務員は一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、組合との団体交渉を経て、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、調整給が支払われるということもあり、これらの事情を総合考慮した結果、正社員に対して能率給及び職務給を支給する一方で、嘱託乗務員に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという待遇差は、不合理ではない。</p>

待遇	判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
精勤手当	不合理	労働者に対し、休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるもの。	職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に違いはない。
住宅手当	不合理ではない	労働者の住宅費の負担に対する補助として支給されるもの。	正社員は幅広い世代の労働者が存在する一方、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。
家族手当	不合理ではない	労働者の家族を扶養するための生活費として支給されるもの。	
役付手当	不合理ではない	正社員の中から指定された役付者であることに対して支給されるもの。	正社員のうち、役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格のものではない。
時間外手当	不合理	労働者の時間労働等に対して支給されるもの。	嘱託乗務員には精勤手当を支給しないことは不合理であるとの判断を踏まえ、時間外手当の計算の基礎に精勤手当を含めないという違いは不合理。
賞与	不合理ではない	労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含みうる。	嘱託乗務員は、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。

(3) 大阪医科薬科大学事件（最三小判令2.10.13）

大学の教室事務員について、正職員と有期労働契約のアルバイト職員との処遇の格差が争われた事案です。高裁判決は、夏期特別休暇をアルバイト職員に付与しないことは不合理とし、基本給、休日賃金、法定外年休、医療費補助措置の相違については不合理ではないとし、この判断がそのまま確定しています。最高裁での争点は、賞与と病気欠勤中の賃金保障の相違でした。賞与について「他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における賞与の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである」として、正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力および責任の程度等と、アルバイト職員の職務内容等を比較のうえで、大学が、正職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、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえ、正職員とアルバイト職員との間の賞与の相違を不合理ではないと判断し、病気欠勤中の賃金保障等の相違も不合理ではないとしています。

待遇	判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
賞与	不合理ではない	正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で支給（職能給である基本給を基礎に算定）。	(本件における) 賞与の性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（人員配置の見直し等により教室事務員の正職員は極めて少数となっていたこと、正職員登用制度を設けていたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。
私傷病による欠勤中の賃金	不合理ではない	長期的又は将来的な勤続が期待される正職員の生活保障を図り、雇用を維持・確保する目的で支給（6か月間は給与全額、その後は休職となり2割支給）。	職務の内容等の一定の相違や、上記のその他の事情に加えて、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいい難いアルバイト職員に、雇用の維持・確保を前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するとはいえない。また、原告の勤続期間（※在籍期間は欠勤期間を含め3年余り）が相当の長期間に及んでいたとはいえず、労働契約が当然に更新され継続するとうかがわせる事情も見当たらない。

(4) メトロコマース事件（最三小判令2.10.13）

東京メトロの子会社で、売店業務に従事する正社員と有期雇用の契約社員との処遇の相違が争点となりました。東京高裁が本給、資格手当、賞与の相違は不合理でないとしつつ、住宅手当の相違、褒賞、早出残業手当の相違は不合理であり、不法行為を構成するとの判断は確定しています。他方、正職員の4分の1を下回る相違は不合理としていた退職金については、最高裁でその相違は不合理ではないとされました。その理由は、退職金の支給要件や支給内容等に照らせば、退職金は、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であり、会社は、正社員としての職務を遂行しうる人材の確保やその定着を図るなどの目的から、さまざま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することとしたものといえ、有期雇用契約の更新によって就業していた契約社員に対し退職金を支給しないことは、不合理とはいえないとしたものです。

待遇	判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
退職金	不合理ではない	支給要件や支給内容等に照らせば、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勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有し、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で、様々な部署等で継続的な就労が期待される正社員に対し支給（年齢給と職能給からなる基本給を基礎に算定）。	(本件における) 退職金の有する複合的な性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（売店業務に従事する正社員（少数）は、組織再編等に起因して賃金水準の変更や配置転換が困難であったこと、正社員登用制度を設けて相当数登用していたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。

(5) 日本郵便(佐賀・東京・大阪)事件3判決(最一小判令2.10.15)

郵便事業に従事する有期雇用労働者が、無期雇用の正社員に支給されている各種の手当、適用されている休暇等についての相違を争った事案です。判決は、扶養手当、祝日休、年末年始手当、夏期冬期休暇、有給の病気休暇の相違について、各手当・処遇の性質・目的に照らして、旧労契法第20条に違反し不合理であるとしました。なお、住宅手当の相違については、転居を伴う配転が所定されていない無期雇用の正社員にも住宅手当が支給されていたことから、転居を伴う配転が予定されていない契約社員に支給しないことは不合理であるとした高裁判決が確定をしています。

待遇	判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
扶養手当	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障や福利厚生を図り、継続的な雇用を確保する目的で支給。	扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、契約社員にも扶養手当の趣旨は妥当する。
祝日給	不合理	最繁忙期であるために年始に勤務したことの代償として支給。	短時間の勤務ではなく繁忙に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、年始における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は妥当する。
年末年始勤務手当	不合理	最繁忙期であり、多くの労働者は休日である年末年始期間に業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性の対価として支給。	業務の内容等に関わらず、実際に勤務したこと自体を支給要件としており、年末年始勤務手当の支給趣旨は契約社員にも妥当する。
夏期冬期休暇	不合理	労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的で支給。	短期間の勤務ではなく繁忙に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、夏期冬期休暇を与える趣旨は妥当する。
有給の病気休暇	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障を図り、療養に専念させることを通じて、継続的な雇用を確保する目的で休暇中の賃金を最大90日分まで支給。	相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば(※原告らはいずれも10年以上勤務)、契約社員についても、有給の病気休暇を与える趣旨は妥当する。

(6) 名古屋自動車学校(再雇用)事件(最一小判令5.7.20)

複数の自動車学校を経営する会社に雇用され、無期雇用の正社員として、自動車教習所で教習指導員として勤務していた労働者が、定年退職後に、有期雇用の嘱託職員として勤務する際に、処遇が下がったことを争った事案です。正社員の賃金は、月給制であり、基本給(一律給と功績給)、役付手当等で構成され、正社員は、役職に就き、昇進することが想定されていました。定年後の嘱託職員の処遇は、正社員とは別途の嘱託規程に定められ、給与に関しては、賃金体系は勤務形態によりその都度決定し、賃金額は本人の経歴、年齢その他の実態を考慮して決めるとされ、役職に就くことはなく、賞与は正社員の賞与とは別途に勤務成績を勘案して支給することがあるとされていました。これにより、裁判を提起した嘱託職員の1人は、基本給が定年前の約18万円から約8万円に、賞与が約23万円から約8万円となりました。これらを記載した労働条件通知書が再雇用者らに提示され、再雇用時及び更新時に署名押印していました。また、再雇用後、厚生年金保険法及び雇用保険法に基づき、厚生年金(報酬比例部分)と高年齢雇用継続給付金、老齢厚生年金及び高年齢雇用継続基本給付金を受給していました。

1審は、嘱託職員の処遇は、定年退職時の基本給の60%を下回る限度で労契法20条にいう不合理と認められるものに当たり、精皆勤手当、敢闘賞、賞与の相違も不合理とする一方で、嘱託職員に家族手当を支給しないことは不合理とはいえないとしました。双方が控訴した2審も1審を維持しました。

最高裁は、「管理職以外の正職員のうち所定の資格の取得から1年以上勤務した者の基本給の額について、勤続年数による差異が大きいとまではいえないことからすると、正職員の基本給は、勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質のみを有するということはできず、職務の内容に応じて額が定められる職務給としての性質をも有するものとみる余地がある。他方で、正職員については、長期雇用を前提として、役職に就き、昇進することが想定されていたところ、一部の正職員には役付手当が別途支給されていたものの、その支給額は明らかでないこと、正職員の基本給には功績給も含まれていることなどに照らすと、その基本給は、職務遂行能力に応じて額が定められる職能給としての性質を有するものとみる余地もある。そして、前記事実関係からは、正職員に対して、上記のように様々な性質を有する可能性がある基本給を支給することとされた目的を確定することもできない。」

「また、…、嘱託職員は定年退職後再雇用された者であって、役職に就くことが想定されていないことに加え、その基本給が正職員の基本給とは異なる基準の下で支給され、Xらの嘱託職員としての基本給が勤続年数に応じて増額されることもなかったこと等からすると、嘱託職員の基本給は、正職員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有するものとみるべきである。」「原審は、正職員の基本給につき、一部の者の勤続年数に応じた金額の推移から年功的性格を有するものであったとするにとどまり、他の性質の有無及び内容並びに支給の目的を検討せず、また、嘱託職員の基本給についても、その性質及び支給の目的を何ら検討していない。

また、労使交渉に関する事情を労契法20条にいう「その他の事情」として考慮するに当たっては、労働条件に係る合意の有無や内容といった労使交渉の結果のみならず、その具体的な経緯をも勘案すべきものと解される。

Yは、X1及びその所属する労働組合との間で、嘱託職員としての賃金を含む労働条件の見直しについて労使交渉を行っていたところ、原審は、上記労使交渉につき、その結果に着目するにとどまり、上記見直しの要求等に対するYの回答やこれに対する上記労働組合等の反応の有無及び内容といった具体的な経緯を勘案していない。

以上によれば、正職員と嘱託職員であるXらとの間で基本給の金額が異なるという労働条件の相違について、各基本給の性質やこれを支給することとされた目的を十分に踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労契法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。」としました。

また、賞与の相違についても、「賞与及び嘱託職員一時金の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労契法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。」とし、原審を破棄して高裁に差し戻しをしています。

この事件でも、先例である前掲・長澤運輸事件と同様に、定年後の有期雇用の嘱託職員にも旧労契法第20条が適用されるとしました。この事件では、基本給及び賞与の相違について、旧労契法第20条に基づく不合理性について最高裁が初めて判断を下すかと大いに注目されましたが、最高裁は、基本給や賞与について、原審がその性質や目的を考慮していない点、労使交渉に関する事情を考慮していない点を指摘して、破棄差戻をしました。注目の基本給については、最高裁は「嘱託職員の正職員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有する」としていることも注目されています。

・・・・・・・・・・・・・・・・

これらの裁判例から学ぶべきことは、各処遇に、待遇の性質・目的を明確にして、それらを説明可能なように設計をすることです。従前の規定や慣行のみにとらわれず、相違を設けることに合理性があるか、労働者にとって納得性があるかどうかを吟味すべきです。現行のパートタイム有期雇用労働法第8条に「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして」という文言が入ったことも影響したのか、旧労契法第20条に係る裁判においても、待遇の性格や目的が問われています。

旧労契法第20条も現行のパートタイム有期雇用労働法第8条も、パートタイム労働者や有期雇用労働者と正社員との「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(職務内容)」、「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、待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切なものとするを求めています。またパートタイム有期雇用労働法第9条では、職務内容同一パート・有期雇用労働者については差別禁止をも定めていることも忘れてはなりません。

最高裁まで争われた裁判例の多くは、実は、「業務の内容」の同一性を、有期雇用労働者側が主張立証しやすい事案であったことも指摘しておくべきでしょう。運送業の運転手、売店の店員、郵便の配達員、自動車教習所の教習員等で、比較対象となる通常の労働者(いわゆる正社員)が現に存在しているからこそ、そこに生じた処遇の不合理性を訴えるに至っているという背景があると考えます。ただし、旧労契法第20条も現行パートタイム有期雇用労働法も、「業務の内容」だけでなく、「業務に伴う責任の程度」「業務内容や配置の変更の範囲」「その他の事情」をも考慮要素としていることが重要です。例えば、メトロコマース事件では、正社員は代替業務やエリアマネージャー業務に従事することがあり得るし、他の業務に配転になる可能性がある点を指摘して、退職金の相違について不合理とはいえないとしました。

令和6年4月1日から、労基法第15条1項に基づく労働条件の明示の項目に、「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲」が追加されました。パートタイム労働者や有期雇用労働者であっても、「就業場所と業務の変更の範囲」について、労働契約の締結時と、有期労働契約の更新時に、書面等による明示が必要になります。「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲を指します。これにより、労働者も「就業場所と業務の変更の範囲」を知ることができ、パートタイム有期雇用労働法第8条の「職務の内

容及び配置の変更の範囲」を把握することが可能となるでしょう。

かつてはいわゆる正社員(無期雇用フルタイム労働者)と、パートタイム・有期雇用労働者との賃金の相違については、支給総額での比較で行う下級審の裁判例もあったのですが、最高裁判決の蓄積により、各処遇(手当)毎に判断することが定着しました。

裁判例で争点となった賃金項目(手当)には、多種多様なものがありますが、会社によって手当の支給目的・支給要件は様々ですので、「〇〇手当」については判例があるから不合理だと即断できるものではありません。少なくとも同一労働同一賃金ガイドラインで例示された「通勤手当」は、その相違が不合理だと認められやすいものだといえます。このほか、精皆勤手当、割増賃金の割増率等も不合理だとされる傾向にあります。他方、住宅手当については、その性質、目的、転勤の有無・頻度などの実態によって判断が分かれています。

なお、定年後の再雇用者であることは、「その他の事情」として考慮されうるとしても、再雇用者の処遇の決定に当たっては、十分な説明、協議が必要です。労働組合があるところでは組合との交渉の経緯などが問われることとなります。名古屋自動車学校(再雇用)事件でも、組合との交渉の経緯等が差戻審では改めて事実認定されることになっています。

最後に、定年後の再雇用者に係る事案を除くと、上記の判例の多くで、正社員登用制度や雇用形態の転換制度等が設けられ、現に実施されていた点も見逃せません。単に正社員登用制度があるにとどまらず、現に登用された労働者もいるかどうかということは、今後のパートタイム労働者や有期雇用労働者の雇用管理では重要です。パートタイム・有期雇用労働法第13条に基づく正社員登用制度を設けることは事業主の義務です。無期転換制度は労契法第18条の要件を満たした場合には当然に適用されますし、令和6年4月1日以降は、有期労働契約の更新時に、無期転換制度の対象となる労働者には、無期転換権の行使ができる旨と無期転換後の労働条件の明示も義務づけられています。