

同一労働同一賃金の実践的対応

2021年2月12日

よつば総合法律事務所

弁護士 加藤 貴紀
弁護士 村岡 つばさ

弁護士法人よつば総合法律事務所 社員弁護士（1988年11月26日生）

- 2007年 三重県立四日市高等学校卒業
- 2012年 一橋大学法学部卒業
- 2014年 早稲田大学大学院法務研究科卒業
- 2014年 司法試験合格
- 2015年 弁護士登録、よつば総合法律事務所入所



● 執筆・セミナー

- セミナー 企業の外部から個人情報を守るためのコツ（埼玉県の顧問企業様）
- セミナー 国際的な研究機関における個人情報の取り扱いと管理（東京大学）
他多数



よつば総合法律事務所 千葉事務所
千葉県弁護士会所属 (登録番号53995)
千葉県社会保険労務士会千葉支部所属
労働問題対策員会所属
労務調査士® (第3期)

神奈川県逗子市出身
早稲田大学法学部卒業
慶應義塾大学法科大学院卒業
よつば総合法律事務所入所



メールアドレス (お気軽にご連絡ください)
muraoka@yotsubasougou.com

- ・ 2021年2月現在, 事務所として, 約270社の会社と顧問契約を締結。
- ・ 解雇, 残業代, ハラスメント, 労災, 競業等の交渉, 審判, 訴訟, あっせん団体交渉等, 中小企業における労務問題 (使用者側) が注力分野。
- ・ 社会保険労務士会, 税理士会, 弁護士会, 一般企業向けに労務に関する研修・セミナー講師を多数担当。

第1 同一労働同一賃金の基礎知識

1 同一労働同一賃金の現状

2 改正のポイント

第2 実務対応について

1 判例から読み取る各賃金項目の「相場観」

2 「今」企業がなすべき対応とは？

第1 同一労働同一賃金の基礎知識

- ・4月1日が中小企業の施行日だが、「手つかず」の企業も非常に多い。
- ・そろそろ対応するか～というタイミングで新型コロナが拡大し、「それどころではない」企業が多数。とはいえ施行日は延びない。
- ・社長の考え:「制度がややこしい」「よくわからない」「何から手を付けて良いのかわからない」「結局何をすれば良いのか」「理想と現実は違う」
- ・時間がない中で100点を目指さない。優先順位をつけて、「最低限何をすべきか」という観点から対応をすべき。
- ・昨年10月の5件の最高裁判例が出て、ようやく大まかな「相場観」が出た。現状の対応としては「相場観」といかにズレないかが重要。
- ・定年後再雇用の問題は今だ「相場観」もなく、模索しながら進めていかざるを得ない。

◆同一労働同一賃金制度導入の背景

同じ職場で同じ仕事をする正規雇用の従業員と、非正規雇用の従業員との待遇や賃金格差をなくすことで、会社の生産性を向上させ、ひいては日本経済の潜在成長力の底上げを図る。

そのような考え方のもと、2017年3月28日に「働き方改革実行計画」を公表

その後、2018年6月29日に働き方改革関連法が成立

⇒現行の労働契約法、パートタイム労働法が改正された

労働契約法20条は削除され、パートタイム労働法の適用対象に有期契約労働者が含まれるとともに、正規労働者と非正規労働者間の不合理な待遇差解消の実効性を確保するための制度が設けられることになった。

合わせて、「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(いわゆる、パートタイム・有期雇用労働法)」に名称を変更

<主な変更点ー①>

□「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から、「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」に題名が変更となり(第7条), 有期雇用労働者も下記の規律を受けることになった。

- ①不合理な待遇の禁止(均衡待遇(第8条)／均等待遇(第9条))
- ②労働条件に関する文書交付(第6条), 説明義務(第14条)
- ③行政による助言・指導等や, 行政ADRの対象に(第18条, 24条～26条)

※施行日: 2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日)

※労契法20条との関係

⇒有期雇用契約者の均衡待遇について, 上記施行日までは, 労契法20条が適用される。

<主な変更点②>

- 短時間労働者につき、比較対象となる通常の労働者が、事業所単位ではなく、事業主単位(企業単位)に拡大となった(第2条)
旧:「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう
新:「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう
- 個別の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして、均衡性が保たれているかを判断すべきことが明記された(第8条)。
- 労働者が待遇差の説明を求めた際の不利益取扱いの禁止規定が新設された(第14条3項)。
- ガイドラインの策定(厚生労働省告示第430号)

<不合理な待遇の禁止（第8条，9条）>



(現在)

- **均衡待遇規定**
パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定あり
- **均等待遇規定**
パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定なし

(現在)

どのような待遇差が不合理に当たるか、**明確性を高める必要がありました。**

(改正後)

1 均衡待遇規定の明確化
個々の待遇(※)ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

2 均等待遇規定
新たに有期雇用労働者も対象とする。

(改正後)

3
待遇ごとに判断することを明確化するため、**ガイドライン(指針)**を策定。

【改正前→改正後】 ○ : 規定あり △ : 配慮規定 × : 規定なし ◎ : 明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ 1	△ → ○ + 労使協定 4
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ 2	× → ○ + 労使協定 4
ガイドライン(指針)	× → ○	× → ○ 3	× → ○ 5

<パート有期法8条>

(不合理な待遇の禁止)

第八条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の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「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のうち、当該待遇の性質及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、不合理と認められる相違を設けてはならない。

◆不合理性の判断手法

□不合理性の判断は、**個々の待遇ごとに個別に判断**される（「基本給，賞与その他の待遇のそれぞれについて」）。

⇒ただし，他の賃金項目の支給状況等も不合理性の判断で考慮され得る。

※長澤運輸事件（最高裁）

「ある賃金項目の有無及び内容が，他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあるところ，そのような事情も～不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり考慮される」

□「その他の事情」

⇒職務の成果，能力，経験，合理的な労使の慣行，事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉の経緯などの諸事情が想定（通達26頁）。定年後再雇用の事情も考慮される（ガイドライン）。

☆**14条2項に基づく説明が不十分であったという事実**も，「その他の事情」に含まれ，不合理性を基礎づける事情として考慮され得る（通達同頁）。

◆比較対象(「通常の労働者」)

社会通念に従い、比較の時点で、当該事業主において「通常」と判断される労働者をいう。具体的には、下記①②を指す。なお、「通常」の判断については、業務の種類(厚生労働省編職業分類の細分類の区分等を参考)ごとに行う(通達4頁)。

①いわゆる正規型の労働者

⇒労働契約の期間の定めがないことを前提として、**社会通念**に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等を総合的に勘案して判断する。

②期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者

⇒その業務に従事する無期雇用労働者のうち、1週間の所定労働時間が最長の労働者のことをいう(上記①にも該当する場合がある)。

□「通常の労働者」の選択？

⇒後述する説明義務(14条2項)の場面では、事業主側が判断。訴訟等の場面においては、労働者側が選択できる(最終的には裁判官が判断)と解されているため、**会社内の正社員全体との関係**で均衡性が問題となり得る。

※昨年10月の5件の最高裁判例においても、労働者が選択した正社員との関係で不合理性が判断されている。

<パート有期法9条>

(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第九条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者(第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。)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、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの(次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。)については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、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らない。

◆第9条の内容

・労働契約法には存在しなかった規定で、法改正により有期雇用労働者に対しても適用されることに。

要約すると...

- ①通常の労働者と職務の内容が同一であって、かつ
- ②雇用関係が終了するまでの全期間において人材活用の仕組みが通常の労働者と同一であると見込まれるものについて、
- ③短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取り扱いを禁止

◆第8条との違い

①「均**衡**」ではなく「均**等**」が求められており、そもそも条件の相違を設けること自体が法違反となる。

⇒相違があるだけで違法となるため、企業としては、何とか9条のルールに乗らないように注意する必要がある。定年後再雇用は特に注意。

②「短時間・有期雇用労働者であることを理由とし」た差別的取扱いを禁止していること

⇒職業経験・能力，業績・成果，勤続年数等を理由とする格差であれば，「短時間・有期雇用労働者であることを理由とし」た差別的取り扱いに当たらず許容されると解される。

正社員との待遇差の確認

①職務内容, ②職務内容・配置の変更の範囲

↓ 差がある

8条 (均衡待遇)

各待遇ごとに均衡性を判断
①②+その他の事情を考慮
※不合理でなければよい

①②が同一 ↓

9条 (均等待遇)

待遇差があること=9条違反
※ただし定年後再雇用

<職務内容の同一性の判断フロー>

厚生労働省編職業分類の細分類を目安

①「業務の種類」の同一性



異なる

同一



②中核的業務の同一性



明らかに異なる

実質的に同一



③責任の程度の同一性



著しく異なる

著しく異なる

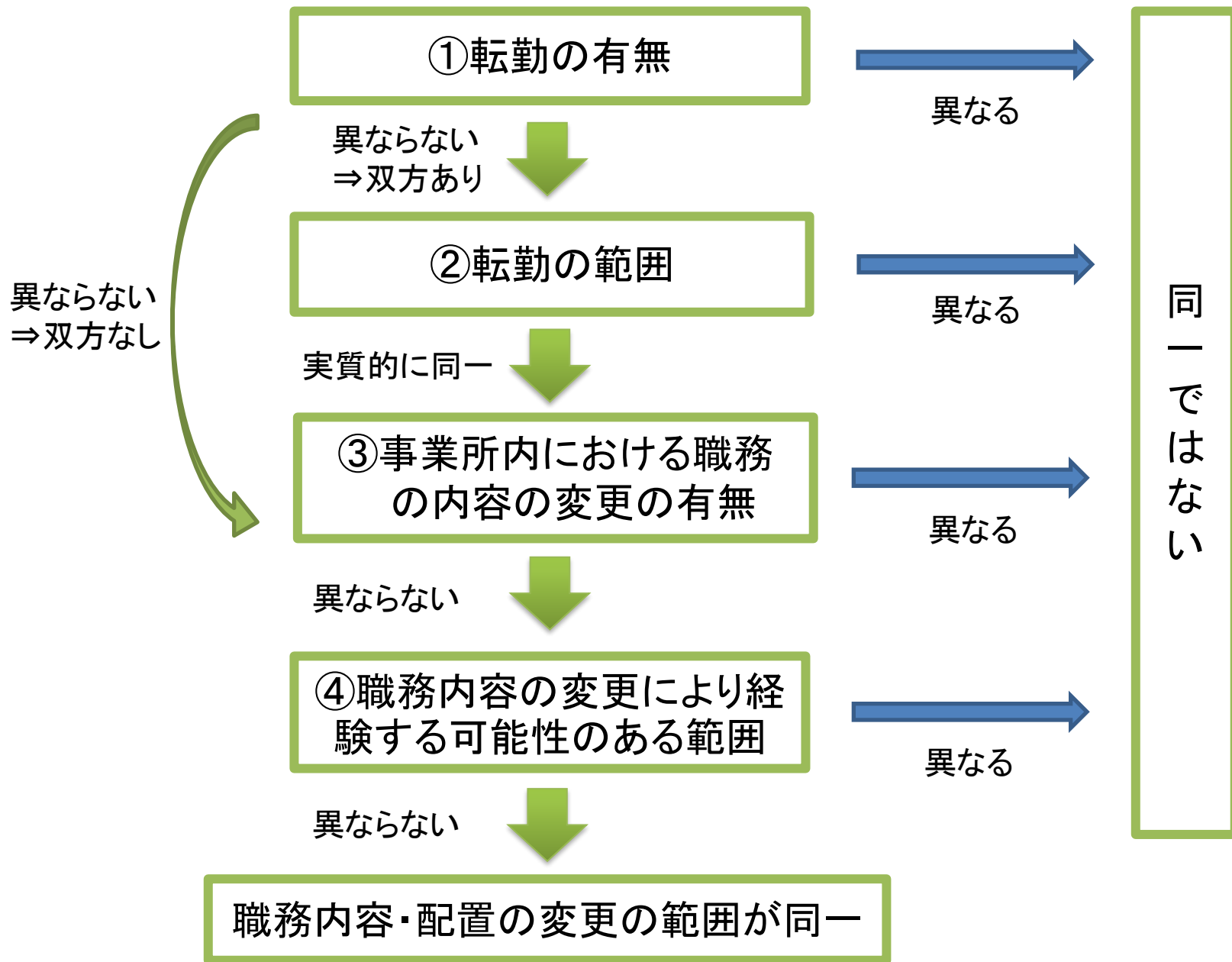


職務内容が同一

同一ではない

ア与えられた職務に本質的又は不可欠な要素である業務
イその成果が事業に対して大きな影響を与える業務
ウ労働者本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務

ア授權されている権限の範囲
イ業務の成果について求められる役割
ウトラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
エノルマ等の成果への期待の程度
オア～エの補助的指標として所定外労働の有無及び頻度



<パート有期法12条>

(福利厚生施設)

第十二条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は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ものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

＜パート有期法12条の内容＞

・給食施設，休憩室，更衣室など一定の福利厚生施設について，短時間・有期雇用労働者に対しても通常の労働者と同様の利用の機会を与えなければならない。

※パートタイム労働法では配慮義務だったものが**義務規定**に変更された。

・通達によると，短時間・有期雇用労働者に利用の機会を与えるために施設を増築と言った対応は不要だが，施設の定員などを理由として利用を通常の労働者に限定するのは本条違反となるため，時間帯による利用の棲み分けなどの対応を行う必要がある。

<パート有期法14条>

(事業主が講ずる措置の内容等の説明)

第十四条 事業主は、**短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは**、速やかに、第八条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項(労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。)に関し講ずることとしている**措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。**

2 事業主は、その雇用する**短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは**、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第六条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する**決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。**

3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して**解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。**

＜パート有期法14条の内容＞

- ・労働契約法にはなかった使用者の説明義務を定めた規定。
実務上、非常に重要な改正点。

①労働者の雇用時

待遇の内容等に関する説明を行う義務がある

e.g.労働時間制度, 賃金制度, 教育訓練の内容, 福利厚生施設の利用, 正社員登用制度の有無など

②労働者の雇用後

労働者から求めがあった場合には, 通常の労働者との待遇の相違の内容やその理由などに加えて, 待遇決定に際しての考慮事項を説明する義務がある。

③労働者が説明を求めたことによって労働者を不利に扱ってはいけない。

＜パート有期法14条の内容＞

◆労働者に対する説明方法

・当該労働者に最も近いと「事業主が」判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由を説明

※「賃金は、各人の能力、経験等を考慮して総合的に決定する」などの一般的・抽象的なものでは十分ではなく、**具体的・客観的なもの**である必要がある。

⇒会社としては、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で**どのような待遇差があるかを明確にした上で、それぞれの待遇差について理由を説得的に説明できるかどうかを検証しておく必要がある。**

※紛争化した場合に備えて書面を交付して説明する方が望ましい。

◆本条に違反した場合、厚生労働大臣による報告徴収、助言、指導及び勧告の対象となる(第18条1項)とともに、**勧告に従わなかった場合には企業名を公表される可能性がある**(同条2項)。

＜実効性確保と紛争解決手段の整備＞

◆第18条

使用者にパート有期法を遵守させるために、厚生労働大臣による報告徴収、助言、指導及び勧告(第18条1項)とともに、**勧告に従わなかった場合の企業名の公表**(同条2項)を規定。

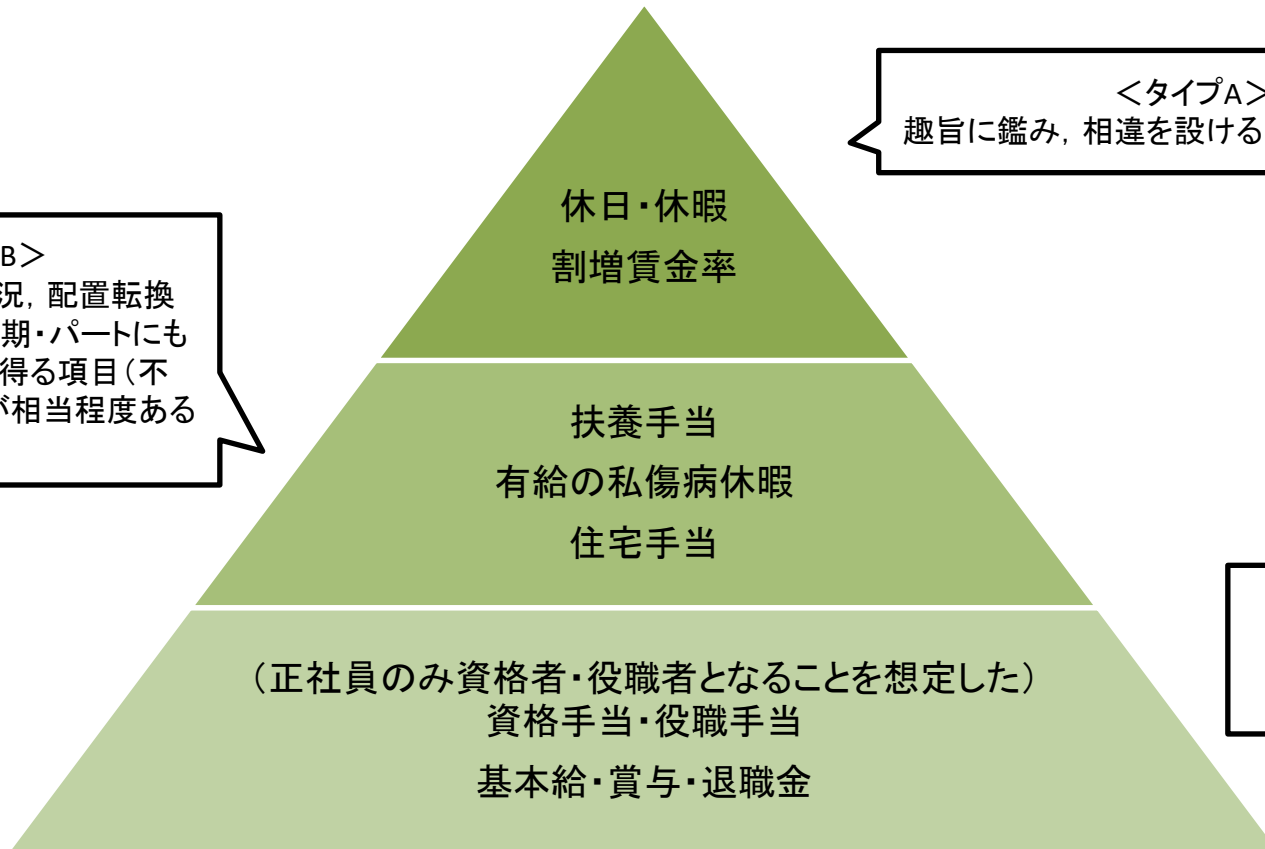
◆第23～25条

パート有期法に関連する紛争における**行政ADR手続き(紛争解決の援助、調停)**を規定

第2 実務対応について

<昨年10月の5つの最高裁判例ーダイジェスト解説>

- ・10月13日に2件(大阪医科薬科大学事件, メロコマース事件), 10月15日に3件(いずれも日本郵便事件), 同一労働同一賃金絡みの最高裁判例が出た。
- ・賞与・退職金の差は不合理ではなく, 手当・休暇等(住居手当, 扶養手当, 年末年始勤務手当, 年始勤務における祝日給, 夏期・冬期の有給休暇, 有給の病気休暇, 褒賞)の差が不合理であるとされた。「空気を読んだ」判決という印象。
- ・あくまでも, 今回の事案に即した判断であり, 「賞与・退職金は不合理ではない」「各種手当・休暇は不合理」というように, 全ての事案に共通するルールとまでは言えない。ただ, 「相場観」として極めて重要。最高裁が判断したことが大きい。
- ・判断が分かれた理由はどこか? ポイントは「**裁量**」。要は, 裁判所がどこまで踏み込んで判断できるかという問題。手当・休暇等は趣旨が一義的であることが大半で, 裁判所が判断しやすい。基本給・賞与・退職金はどうか?
- ・今後, 「**正社員登用制度**」の有無が判断の分かれ目になる可能性もある(私見)。結構重要では。5件の最高裁判例でもすべて言及されている。



<タイプA>
趣旨に鑑み、相違を設けるのが困難な項目

<タイプB>
有期契約の更新状況, 配置転換の有無等により, 有期・パートにも等しく趣旨が妥当し得る項目(不合理となる可能性が相当程度ある項目)

<タイプC>
会社に広い裁量認められる項目

(1) 基本給（参考－高裁判断）

	正社員	有期・パート	裁判所の判断	判断のポイント
医科薬科	月給制 約19万円 ※初任給	時給制 約15万～16万	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> ・アルバイト社員は時給制，正社員は月給制という労働条件の相違は，賃金の定め方として一般に受入れられている。 ・アルバイト社員は短時間勤務者が約6割を占めていることからすると，アルバイト社員に，短時間勤務者に適した時給制を採用していることは不合理とはいえない。 ・職務，責任，異動可能性，採用に際し求められる能力に大きな相違があり，また賃金の性格も異なる（正社員登用試験を実施していたことから裏付けられる）。 ・相違の程度は約2割にとどまっている。
メトロ	月給制 ※職務給 十年齢給 から構成	時給制 ※正社員の 約72%～ 75%	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> ・職務内容・変更範囲に相違がある。 ・一般論として，正社員につき年功的な賃金制度を設け，有期契約労働者に異なる賃金体系を設けることは，企業の人事施策上の判断として一定の合理性がある。 ・賃金差がそれほど多くない（一概に低い割合ではない）。 ・正社員には支給されていない皆勤手当・早番手当が支給されている。 ・正社員登用制度があり，賃金相違を解消することができる機会も与えられている。
日本郵便 (福岡)	月給制	時給制	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員との賃金差は，給与体系（月給制・時給制）の違いに起因するものであり，また正社員と契約社員とでは勤務体制が異なる（契約社員はフルタイム勤務を前提としたものではない）から，相違は不合理ではない。

※いずれも高裁判断，最高裁は基本給については上告受理せず，上記判断が確定している。

(2) 賞与—大阪医科薬科事件(最高裁)

- ・正社員にのみ基本給の4.6か月分を賞与として支給(年間)していたが、パート社員には支給していなかった事案。基本給を含めた賃金総額の差は45%程度。
- ・高裁は、正社員の6割を下回る部分の相違は不合理と判断したが、**最高裁では相違は不合理ではないと判断**し、高裁の判断を覆した。主な理由は下記①～③。

①賞与の趣旨

賞与の支給基準・支給実績に照らし、賞与の趣旨を「**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**」と認定した。

②職務の内容・配置の変更の範囲

職務内容・配置の変更の範囲のいずれも**一定の相違**がある(パート社員の業務内容は相応に軽易／パート社員は原則配置転換なし)。

③その他の事情

アルバイト社員は、**契約社員・正社員への段階的な登用制度**が設けられていた。



- ・正社員・パート社員とでかなり賃金差があった事案。
特に、「契約社員には8割」支給していたが、パートには0だった事案。
高裁はこの点を重視して、不合理性を認定した。
- ・最高裁で判断が覆ったものの、本件のように、**契約社員には賞与支給**、**パートには賞与不支給**という賃金体系はやや危険と思われる。正社員・契約社員・パートで明確に仕事がいなれば説明はつく。
- ・本件は、職務の内容・配置の変更の範囲に相応の違いがあった事案。この違いがあまりない事案だと、どのような判断が出るかは不明であり、危険。**「賞与は一律問題ない」と考えることはできない。**
- ・賞与の趣旨、「**正社員の人材確保**、**定着目的**」という点を全面的に認定した点が非常に大きい。長澤・ハマキョウでは(おそらく)意図的に削られていた部分。この趣旨が認められるなら、自ずと会社に広範な裁量が認められる方向となる。
- ・**正社員登用制度が「その他の事情」として考慮されている**ことも大きい。賞与の制度自体の変更ができないとしても、せめて正社員登用制度の導入は検討したい。

(3) 退職金－メトロコマース事件(最高裁)

- ・正社員にのみ退職金を支給していたが、契約社員には退職金を支給していなかった事案。原告となった契約社員は、いずれも10年前後勤続していた。
- ・高裁は、正社員と同一の基準に基づいて算定した額の4分の1を下回る部分の相違は不合理(=4分の1は払うべき)と判断したが、**最高裁では相違は不合理ではないと判断**し、高裁の判断を覆した。主な理由は下記①～③。

①退職金の趣旨

退職金の支給要件・支給内容等に照らし、退職金の趣旨を「**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**」と認定した。

②職務の内容・配置の変更の範囲

職務内容・配置の変更の範囲のいずれも**一定の相違**がある(正社員は代務業務、売上向上のための指導、トラブル処理等に従事することがあったが、契約社員はない／契約社員は配置転換を命じられることはない)。

③その他の事情

異なる契約社員・**正社員への登用制度**を設け、現に相当数の登用がされていた。

- ・賞与と同様，本件は，職務の内容・配置の変更の範囲に相応の違いがあった事案。ここの違いがあまりない事案だと，どのような判断が出るかは不明であり，危険。「退職金は一律問題ない」と考えることはできない。
- ・これも賞与と同様に，退職金の趣旨，「正社員の人材確保，定着目的」という点を全面的に認定した点が非常に大きい。長澤・ハマキョウでは(おそらく)意図的に削られていた部分。この趣旨が認められるなら，自ずと会社に広範な裁量が認められる方向となる。
- ・正社員登用制度が「その他の事情」として考慮されていることも大きい。賞与と同様，退職金の制度自体の変更ができないとしても，せめて正社員登用制度の導入は検討したい。

ア 住宅手当・住居手当

□メロ(高裁), 日本郵便(東京・大阪高裁)で不合理と判断。確定。

※メロ高裁の判旨

- ①住宅手当の趣旨は、「主として従業員^①の住宅費を中心とした生活費を補助する趣旨^②」である。
- ②生活費補助の必要性は、職務の内容等によって差異が生ずるものではない。
- ③正社員^③であっても転居を必然的に伴う配置転換は想定されていない(正社員が契約社員と比較して、住宅費が多額になり得るという事情もない)。

⇒本事案とは異なり、「正社員のみ転居を伴う配置転換がある^④」という事案では、不合理ではないという判断される可能性も十分あり得る。

イ 扶養手当

□日本郵便(大阪・最高裁)で不合理と判断。理由は下記①～③。

- ①扶養手当の趣旨は、「正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その**継続的な雇用を確保**するという目的」である。
- ②契約社員であっても、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、かかる趣旨は妥当**する。
- ③原告のように、契約社員の中には、**有期契約の更新を繰り返して勤務するものが存在する**など、**相応に継続的な勤務が見込まれる**。

⇒本事案のように、**相当程度契約更新がされている契約社員が存在する職場で、扶養手当で相違を設けるのは困難**と思われる。1つの目安は5年か(私見)。

ウ 年末年始勤務手当・年始勤務の祝日給・夏期冬期休暇

□日本郵便(最高裁), 医科薬科(高裁・夏期休暇)で不合理と判断。

年末年始勤務手当は「多くの労働者が休日として過ごしている日に業務に従事したことへの対価」という趣旨, 祝日給は「最繁忙期における労働力の確保」という趣旨, 夏期冬期休暇は「心身の健康の維持, 増進等を図る」という趣旨にそれぞれ着目し, これらの趣旨が契約社員にも等しく妥当するため, 不合理と判断。

⇒これらの手当・祝日給や, 休暇に相違を設けるのは困難。理由付けも難しい。

エ 早出残業手当・褒賞

□いずれもメトロ(高裁)で不合理と判断。確定。

早出残業手当は「時間外労働の抑制という観点から有期契約労働者と無期契約労働者とで割増率に相違を設けるべき理由」はないとして, 褒賞は「業務の内容にかかわらず一定期間勤続した従業員に対する褒賞」であり, 長期間勤続し得る契約社員にも妥当するため, 不合理と判断。

⇒褒賞は事案により判断が分かれ得るが, 残業手当に相違を設けるのは困難。

才 有給の私傷病休暇制度

①医科薬科事件(最高裁)⇒不合理ではないと判断

有給の私傷病休暇制度の趣旨を「**正職員が長期にわたり継続して就労し、又は将来にわたって継続して就労することが期待されることに照らし、正職員の生活保障を図るとともに、その雇用を維持し確保する**」と認定した上で、職務の内容、変更の範囲に一定の相違があったこと、職種変更の登用制度があること、**原告の在籍期間が(欠勤期間を含めても)3年程度であること**、契約が当然に更新される状況とも言えないこと等を考慮し、不合理ではないと判断。

②日本郵便事件(東京・最高裁)⇒有給・無給の相違を設けることは不合理と判断

有給の私傷病休暇制度の趣旨を「**正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保する**」という趣旨を認定した上で、契約社員であっても、相応に継続的な業務が見込まれる場合には趣旨は妥当する(**現に契約が繰り返し更新され、相応に継続的な勤務が見込まれている**)として、私傷病による病気休暇の日数につき相違を設けるのはともかく、有給・無給の相違を設けることは不合理と判断した。

⇒認定している趣旨はほぼ同じ。判断の違いは、原告の契約期間と思われる。

1つの目安は5年か(私見・水町教授・日本郵便の大阪高裁参照)。

カ その他手当・休暇

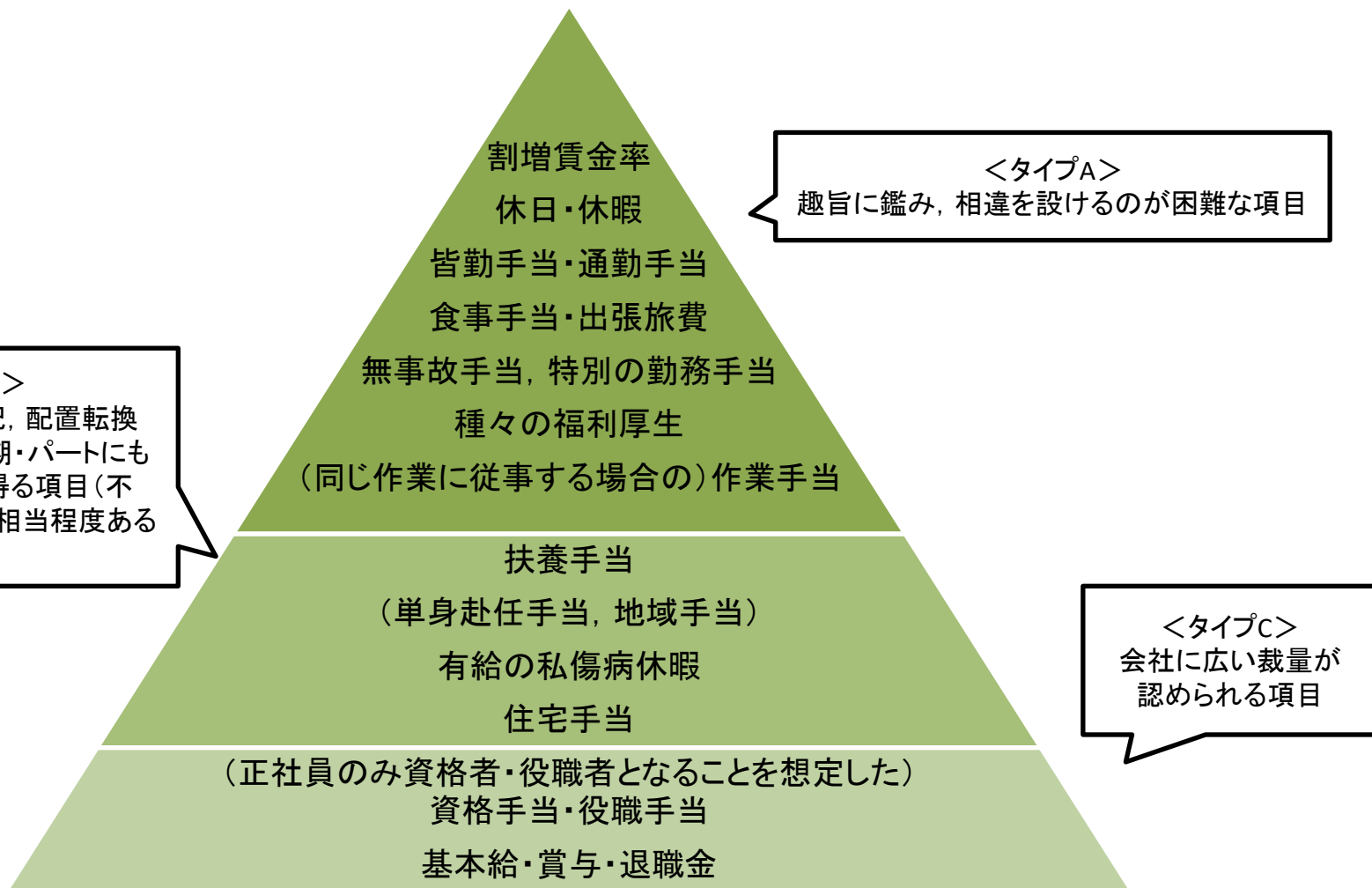
①年末年始・創立記念日の休日における賃金支給(メロ高裁・確定)

⇒これらの休日につき、正社員(月給制)は賃金が減少せず、パート社員(時給制)は減額となるものの、これは、賃金制度(月給制・時給制)の相違により生ずるものであり、かかる賃金制度を採用することは不合理とはいえないから、賃金減額につき相違が生じても不合理ではない。

②資格手当(メロ高裁・確定)

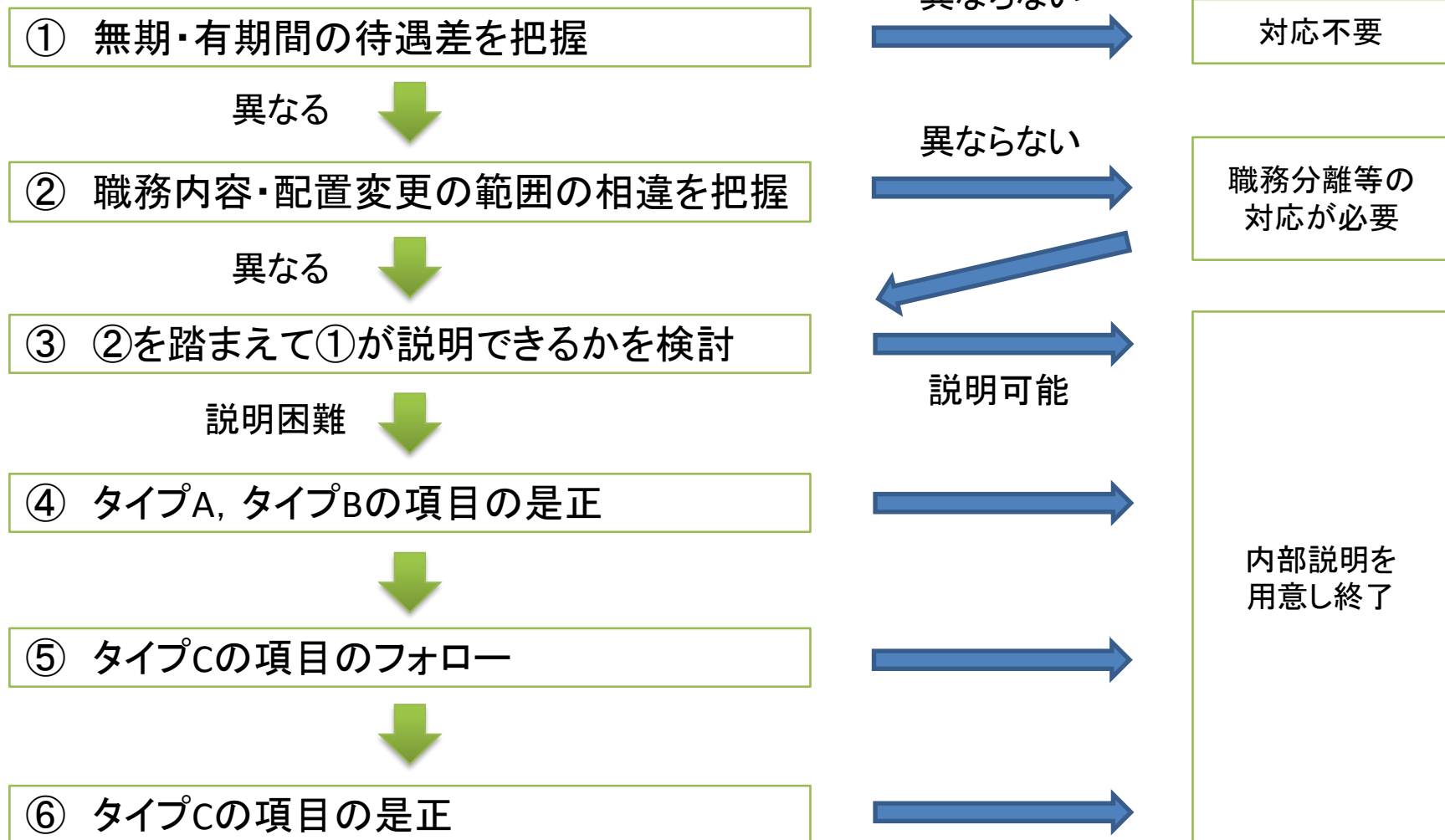
⇒正社員の職務グループ(マネージャー職, リーダー職及びスタッフ職)における各資格に応じて支給されるものであるところ、契約社員はその従事する業務の内容に照らして正社員と同様の資格を設けることは困難であると認められるから、これに相当する手当が支給されなくともやむを得ず、不合理な相違ではない。

(5) 「相場観」まとめ



(1) 総論

- ・とにかく施行日まで時間がない。すべて対応するのは不可能。
施行日までに間に合わなかったとしても、可及的速やかに「整える」必要。
「赤点」を回避する対応が求められる。
同一労働同一賃金における「赤点」とは何か。対応できなかった場合の「リスク」は？
- ・状況に応じて「職務分離」を行う。カチツとした職務分離まではいかなくても、「有期・パートは原則残業をしない」「●●の対応は正社員のみが行う(全体的な品質管理,トラブル対応, 欠員が生じた場合の対応等)」という程度のもので良い。無期・有期とで「違い」を明確にしておく。
- ・**内部説明まで用意して初めて対応終了**。これを用意しておかないと、労働者から質問された際に、現場レベルでおかしな回答をしてしまい、致命的な事態になる可能性がある。担当者には、「即答をしない」「後日書面で回答する」という対応を遵守させる。
- ・タイプA～Cにすべて共通するが、**最高裁を踏まえると、有期・パート⇒正社員への登用制度は導入すべき(私見)**。既に導入している会社は、名ばかりの制度と言われるのを防ぐため、その登用率も把握し、登用率が低い場合には登用の基準の見直しも行った方が良い。



(2) タイプAの項目の是正

- ・タイプAとは、趣旨に鑑み、相違を設けるのが困難な項目。是正が必須。
⇒①割増賃金率, ②休日・休暇, ③皆勤手当, ④通勤手当, ⑤食事手当, ⑥出張旅費
⑦無事故手当, ⑧特別の勤務手当(年末年始勤務手当等), ⑨種々の福利厚生, ⑩
(同じ作業に従事する場合の)作業手当等がこれに当たる。
- ・是正の方向性は、㍑有期の待遇を上げる, ㍑無期の待遇を下げる, ㍑全体的な見直しを行う, という3つが考えられる。
- ・㍑が理想, 上記項目だと, せめて①, ②, ⑧, ⑨くらいは有期の待遇を上げる方向で検討すべき。しかし, その他の項目については, 賃金原資の問題もあり悩ましい。
- ・㍑, ㍑(正社員の待遇を一部引き下げる場合)は不利益変更の問題があり。より大きな問題に発展する可能性もあるため, 対応は慎重に行うべき。正社員の待遇を引き下げる場合でも, **必ず「緩和措置」を行った上で個別の同意を書面で取る**。将来的には廃止するとしても, 一定期間は調整給として支払う等の配慮が必要。
- ・是正の方向性としてどれを選択すべきかは, 無期・有期の割合, 人数, 手当の金額等によっても異なる。ただ, **一部の手当は廃止(ただし緩和措置は取る)し, 一部の手当は有期の待遇を上げる, という折衷案を選択すべき事案も多い(私見)**。

(3) タイプBの項目の是正

- ・タイプBとは、有期契約の更新状況、配置転換の有無等により、有期・パートにも等しく趣旨が妥当し得る項目。不合理となる可能性が相当程度ある。
⇒①扶養手当，②有給の私傷病休暇，③住宅手当等がこれに当たる。
※④単身赴任手当，⑤地域手当も、これに当たり得るが、ガイドラインも踏まえると、タイプAに近いと思われる。
- ・タイプBは、場合によっては不合理になるというものであるため、最高裁の判断を意識しつつ、まずは制度を維持する方向で検討する。
- ・最高裁は、①②については有期契約の期間、更新の有無等を考慮し、「**相応に継続した勤務が見込まれる**」場合には、**有期にも趣旨が妥当する(=差は不合理)**と判断。
⇒線引きは難しい。しかし、「**5年**」が**一つの目安になるのでは**(私見・水町教授)。
5年を超えて契約更新される有期契約・パート社員が複数いる(あるいは今後見込まれる)場合には、是正を検討する。他方、すべての有期契約・パート社員の更新上限が5年以内の場合や、対象となる有期契約社員が定年後再雇用のみの場合には、現状維持ということも十分検討に値する。
- ・③について、最高裁は不合理と判断しているものの、正社員にのみ配置転換がある場合においては、合理的とされる余地も(相当程度)ある。この場合には現状維持ということも十分検討に値する。他方、正社員・有期のいずれも配置転換がない場合には、是正を検討する。

・タイプCとは、会社に広い裁量が認められる項目。

⇒①基本給, ②賞与, ③退職金がこれに当たる。

※(正社員のみ資格者・役職者となることを想定した)資格手当・役職手当もタイプCに位置付けて良いと思われる。

・会社に広い裁量が認められること, これらの項目につき, 明確に待遇差が違法とされた確定判決もないことから, 「様子見」の対応でもやむを得ないか。ただし, 具体的な待遇差や, 職務内容等の相違の程度によっては, **裁判所が不合理性に踏み込まざるを得ないこともあるため, 要注意。「あまりに酷い」待遇差は絶対に避けるべき。**

・制度自体を変更できないとしても, せめて「フォロー」はしたいところ。ここで言う「フォロー」とは, **正社員登用制度の導入**。導入自体のハードルが高くないのも良い。この制度が最後の命綱になる事案も今後出てくると予想している(私見)。他には, 有期・パートに「寸志」を出す, 一定年数以上継続勤務した場合には少額の退職金を出す, といったフォローの仕方も考えられる。

- ・名古屋自動車学校事件（名古屋地判令和2年10月28日）は、**定年退職時の基本給の6割を下回る部分について不合理**であると判断している。地裁判断なので覆る可能性は十分にあるが、注視すべき判決。判決文を読むと、「職務内容及び変更範囲には相違がなかった」との認定がなされている（労契法20条の事案だが、改正法適用後は9条の「均等」待遇の問題になり得るのでは）。これらに相違がある事案で、同様の判断が出るかは何とも言えない。
- ・定年後正社員の基本給は本当に悩ましい。明確な指針となる判決が出ない中で、制度全体を変更するという怖さはある（一度変えたら容易に戻せない）。最低限、定年前と定年後とで「何らか」の違いは設けるべき。残業の有無、責任の範囲等。また、これも**「あまりに酷い」待遇差は避けるべき。紛争リスクの観点からも非常に重要。**

① 手当カット，基本給押し込み型

- ・賃金体系の見直しの一つとして、**手当の一部又は全部を廃止し、裁量の広い基本給に押し込んでしまうという考え**がある。例えば、九水運輸商事事件（福岡高判平成30年9月20日）は、正社員の通勤手当を5000円減給（10000円⇒5000円に減給）するのと同時に職能給を1万円増額した事案において、契約社員からの不合理性の主張を排斥している（職能給と通勤手当は別であり、減額・増額が同時になされても、職能給の一部が通勤手当に当たると認めることはできない）。ただし、これも**程度問題であり、あまりにも露骨な事案では、そもそも基本給の相違が不合理と判断される可能性があると思われる。**

② 正社員登用型

- ・**非正規をなくし、すべて正社員として登用してしまうという考えもある。**
- ・パート・有期雇用労働法は、あくまでも正規・非正規間の相違を是正するものであり、無期雇用間の相違を是正するものではないが、**公序良俗等の一般条項を根拠に、相違が否定される可能性が高いと思われる。**

- ・一番重要なのは、「目的」「趣旨」に何を設定するか。
- ・タイプAはそもそも差を設けること自体困難なため、「説明」を用意する時点でかなり厳しい。どうしても書かなければいけない場合には、「正社員の人材確保、定着目的」を掲げざるを得ない。
- ・タイプB、タイプCは、すべて「正社員の人材確保、定着目的」を掲げることができると思われる。ただしこれだけでは不十分であるため、最高裁の言い回しを参考に、趣旨・目的を設定する。例えば、有給の私傷病休職制度であれば、「**正職員が長期にわたり継続して就労し、又は将来にわたって継続して就労することが期待されることに照らし、正職員の生活保障を図るとともに、その雇用を維持し確保する**」という目的、扶養手当であれば「**正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的**」を設定する。
- ・待遇の違いがある理由、ここで職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情を記載する。正社員登用制度がある場合、「その他の事情」で記載する。
- ・前提として、比較対象となる正社員を設定・記載する必要があるが、これは難しく考えなくて良い。「会社として」最も職務内容が近いと考える正社員を設定すれば良い。

(8) 実際にあった相談事例

	正社員	契約社員	パート
人数	50人	15人	20人
基本給	月給制	月給制(約25%の差)	時給制
住宅手当	一律10,000円	なし	なし
家族手当	扶養家族1名につき 5,000円	なし	なし
賞与	基本給4か月分/年	なし(寸志のみ)	なし(寸志のみ)
退職金	あり	なし	なし
有給の私傷病 休職制度	あり	あり(正社員の半分)	あり(正社員の半分)
仕事内容	製造品の管理・営業	正社員とほぼ同じ	ライン作業・営業補助
配置転換	あり	なし	なし
職種の変更	あり	なし	なし
時間外労働	あり	あり	あり

※業種は製造業, 正社員登用制度あり(過去に登用されたケースも複数あり)。
5年以上契約が更新されている契約社員・パート社員も複数存在。