

同一労働同一賃金の実務対応 Q & A

(令和2年8月26日)

倉重・近衛・森田法律事務所 発行

同一労働同一賃金については、パート有期法・派遣法の改正、指針（ガイドライン）の策定、厚生労働省検討マニュアルの整備、ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の最高裁判決発出などにより目まぐるしく状況が動いてまいりましたが、これら一連の流れの中でも、企業実務の対応はまだ確定しているとは言えません。なぜなら、上記の判例等は賃金の中でも手当や福利厚生の労働条件に関する判断であり、基本給・賞与・退職金といった賃金の根幹部分に関する判断が不透明だったからです。

この点、令和2年9月にはメトロコマース事件、日本郵便事件、大阪医科薬科大学事件など、基本給・賞与・退職金に関する初の最高裁弁論が開かれ、いよいよこれらに関する最高裁判決が発出されようとしています。これらの判決を経て、ようやく企業の実務対応の方針が見えてくるころですが、同判決に備えて、これまでの同一労働同一賃金に関する一連の流れを整理して振り返っておくことが有益と考えました。

そこで、今回のKKMQ&Aシリーズでは、同一労働同一賃金の基礎的問題から、これまでに発出されている同一労働同一賃金に関する判決やガイドライン等における議論のまとめを行うことにより、今後控えている新たな最高裁判決をよりよく理解するための振り返りを行いたいと思います。

また、Q&A別添資料編として、これまでに発出されている同一労働同一賃金に関する裁判例の「総まとめ表」も付けております。こちらは単に一覧性があるだけでなく、事案の概要と、賃金支給項目ごとに問題となった点の判断部分を抜粋していますので、何が問題かを把握しやすいように整理しているものです。

もちろん、最高裁判決が発出され次第、内容はアップデート致しますが、まずは現状の議論を正確に理解し、何が確定していて、何が未確定なのか、をしっかりと把握しておくことが重要です。

既に改正法は大企業については施行されており、今後の実務対応は待ったなしです。まずは本Q&Aにより、これまでの議論を総復習しておきましょう！

目次

Q 1 同一労働同一賃金とは何か？（概念整理）	1
Q 2 同一労働同一賃金の法的根拠と制定経緯は？	2
Q 3 日本型同一労働同一賃金（パート有期法8条、均衡処遇）の要件？	3
Q 4 同一労働同一賃金では「誰」と「誰」を比較するのか？（比較対象論）	5
Q 5 日本型同一労働同一賃金（均衡処遇）違反の効果は？	7
Q 6 パート有期法9条（均等処遇）の要件・効果と実務対応は？	8
Q 7 派遣の同一労働同一賃金は？	9
Q 8 同一労働同一賃金ガイドラインとは何か？	11
Q 9 同一労働同一賃金ガイドラインの読み方は？（最重要記載箇所はどこか？）	12
Q 10 ガイドラインの読み方は？（手当編）	13
Q 11 ガイドラインの読み方は？（福利厚生編）	14
Q 12 検討マニュアルの内容は？	15
Q 13 労働契約法第20条の最高裁判決についての位置づけは？	21
Q 14 ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件では何が争点となったのですか？	22
Q 15 ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件の判断の今後の影響とは？	28
Q 16 手当や処遇などについて個別的に考察する場合に、どのような分類が考えられますか？	29
Q 17 手当のほか、各種待遇の差について均衡待遇違反であるかはどのように判断されますか？また、裁判ではどのように判断されていますか？	30
Q 18 業務に関連する手当の待遇差について、裁判ではどのように判断されていますか？	31
Q 19 精皆動手当の待遇差について裁判ではどのように判断されていますか？（勤務時間・勤務日に関連する手当①）	33
Q 20 時間外等割増賃金に関する待遇差について裁判ではどのように判断されていますか？（勤務時間・勤務日に関連する手当②）	35
Q 21 年末年始に勤務することに対する手当（年末年始勤務手当）の待遇差について、裁判ではどのように判断されていますか？（勤務時間・勤務日に関連する手当③）	36
Q 22 住宅手当の相違について裁判ではどのように判断されていますか？（福利厚生や費用補助に関する手当①）	37
Q 23 通勤手当の相違について、裁判ではどのように判断されていますか？（福利厚生や費用補助に関する手当②）	40
Q 24 家族手当・扶養手当の相違について、裁判ではどのように判断されていますか？（福利厚生や費用補助に関する手当③）	41
Q 25 特別休暇の相違について、裁判ではそのように判断されていますか？（休暇・福利厚生に係る待遇①）	42
Q 26 病欠休暇、私傷病休職の相違について、裁判ではどのように判断されていますか？	43
Q 27 正社員に対してのみ、労働契約上、労働条件として定めずに恩恵的に実施している措置についても、不合理な労働条件の相違になり得るのでしょうか？	45
Q 28 労務対償給付・「基本給」の考え方は？	45
Q 29 労務対償給付・「賞与」の考え方は？	47

Q30	労務対償給付・「退職金」の考え方は？	49
Q31	企業は処遇の「運用」をどう見直すべきか？	52
Q32	「同一労働同一賃金」と労使関係の未来は？	53
Q33	実務対応の方針は？（2020年9月時点版）	56
Q34	同一労働同一賃金に関する説明義務の内容は？	59
Q35	長澤運輸事件以外に、定年後再雇用が問題となった事件はありますか？	63
Q36	高年齢者雇用に関する同一労働同一賃金の考え方は？	64

Q 1 同一労働同一賃金とは何か？（概念整理）

A 正しくは「日本版」同一労働同一賃金であり、その実質は均衡処遇と均等処遇に分かれる。

【解説】

同一労働同一賃金とは、同一の事業主に雇用される通常の労働者と非正規雇用（短時間・有期雇用労働者・派遣労働者）との間の不合理な待遇の相違、差別的取り扱いの解消を目指すものです。

ただし、本来は、同一労働同一賃金と言うのは正確ではありません。本場欧州の産業横断的なものとは異なり、日本の場合は法人単位でその判断を行うため、産業別の同一労働同一賃金は存在せず、また業務内容のみならず責任や人材活用の仕組みを考慮するという意味で厳密には「均衡処遇」と「均等処遇」に分かれています（そのため「日本版同一労働同一賃金」とも呼ばれます）。

「均衡処遇」とは、正社員と非正規雇用の待遇差が、職務内容や配置等の変更範囲、その他の事情に照らして不合理ではないこと、つまりバランスの取れた処遇を目指すものであり、不合理でなければ（「合理的」とは意味が異なり、「不合理でなければよい」と解釈されています）一定の差異を許容する概念です。

「均等処遇」とは、差別的取り扱いの禁止、つまり均衡処遇とは異なり、差異を設けてはならないという厳しい規制であるため、後述のようにその要件は加重されています。

以下では、同一労働同一賃金に関する法規制の状況、ガイドライン、裁判例を踏まえた実務対応について検討していきます。

なお、同一労働同一賃金に関する法律はパート・有期法（「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」、派遣法（「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」）があり、またこれらに基づく同一労働同一賃金ガイドライン（平成 30 年 12 月 28 日厚生労働省告示第 430 号「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」）が策定されているが、最終的な解釈は判例に委ねられている（丸投げされている）状態です。なお、ガイドラインの内容と実務上の対応については、後述します。

同一労働同一賃金に関する最高裁判例としては、後述するハマキョウレックス事件（最判平 30. 6. 1）、長澤運輸事件（同日）が挙げられますが、これらは賃金の中でも各種手当に関するものであり、基本給・賞与・退職金などについては、今後、メトロコマース事件（東京高裁平 31. 2. 20）、日本郵便事件（東京高裁平 30. 12. 13、大阪高裁平 31. 1. 24 等）、大阪医科薬科大学事件（大阪高裁平 31. 2. 15）などの最高裁判決を待つ必要があるのが現状です。なお、これらについては令和 2 年 9 月に最高裁弁論期日が開かれ、年内には判決が発出される可能性があります。

Q 2 同一労働同一賃金の法的根拠と制定経緯は？

A パート有期法 8 条・9 条及び派遣法 30 条の 3 が根拠規定となる。

【解説】

前述のとおり、正確にはパート有期法 9 条が均等処遇、労契法 20 条及びパート労働法 8 条が「不合理」な待遇差であってはならないという均衡処遇であり、その意味は異なります。なお、働き方改革関連法の改正によりこれまで有期労働契約に関する均衡処遇を定めていた労契法 20 条はパート労働法に移設されることとなり、パート有期法となりました。この移設が行われた背景は、労契法は純然たる民事法規であり、行政取締法規ではない一方で、パート労働法は行政指導が可能な規定が存するため、同一労働同一賃金の問題について行政指導を行うべく移設したものと解されます。

また、派遣についてもパート・有期と同様に、派遣先労働者との間での均衡・均等方式（派遣法 30 条の 3）に加えて、後述のように一定水準を満たす場合には労使協定により待遇を決定する特殊な方式が認められました（派遣法 30 条の 4）。

なお、施行は大企業が令和 2 年 4 月、中小企業については令和 3 年 4 月です。

以下、それぞれの根拠条文を概説します。

(1) パート有期法 8 条（均衡処遇）

パート・有期雇用労働法 8 条は、会社に対して、雇用している短時間・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、「通常の労働者」（※通常は正社員だが、後述の通り比較方法について争いあり）の待遇と比較して、①業務の内容及び②当該業務に伴う責任の程度（2つをまとめて「職務の内容」）、③当該職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組み）、④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、としています。逆に言えば、「不合理」でなければ差があっても良いということです。

そして、具体的にどのような待遇について不合理なのか、そうでないのかをイメージできるように、例示をまとめたガイドラインが出されているのですが、「不合理」性に関する最終的な解釈は裁判所に委ねられています。

(2) 差別的取り扱いの禁止（均等待遇、パート・有期法 9 条）

職務の内容（※上記①と②が同一）について通常の労働者とのパート・有期労働者であり、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（上記③が同一）ことが見込まれるものについては基本給、賞与その他の待遇の

それぞれについて「差別的取扱い」をすることが禁止されます。つまり、差異を設けてはならないという均等待遇の規定であり、効果が強力であるため、「雇用関係が終了するまでの全期間において」という要件が加重されています。

(3) 派遣の同一労働同一賃金

派遣の同一労働同一賃金については派遣法 30 条の 3 に規定されていますが、これは Q 7 で概説します。

Q 3 日本型同一労働同一賃金（パート有期法 8 条、均衡処遇）の要件？

A 比較方法、比較労働条件、比較対象者、比較要素の問題がある。

【解説】

(1) 比較方法

比較方法論とは、待遇の相違について、「基本給」、「賞与」、「通勤手当」、「〇〇手当」等の個別の賃金項目ごとに比較するのか、それとも、年収ベースで全体の比較をするのかという点です。前掲長澤運輸事件の東京高裁判決は、年収ベースでの比較をしていますが、労契法施行通達やハマキョウレックス・長澤運輸最高裁判決により、個別比較が原則であることが確認されました。

その後、パート労働法 8 条の条文上も、「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」と改正されたことにより、一つ一つの労働条件を個別に取り出して比較することが原則となります。

ただし、長澤運輸事件最高裁判決によれば、「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り得るところ、そのような事情も、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が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ことになるものと解される。」とされており、例えば基本給と賞与（基本給の〇ヶ月分という支給方法の場合）については、密接に関連しており、切り離すべきではないと解されます。このように、密接関連性が認められる場合には、それらの労働条件は併せて比較検討対照すべきことになるでしょう。

(2) 検討対象となる労働条件

同一労働同一「賃金」というと、賃金だけが対象となるように思われがちですが、施行通達によれば、同条にいう「待遇」には、「基本的に、全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等の全ての待遇が含まれる」とされています。そのため、例えば通常の賃金のみならず、休業手当の差異や福利厚生

差異、法定外休暇日数の差異なども問題となり得ます。

(3) 比較対象者

まず、比較対象は「通常の労働者」と有期・パートという非正規雇用者との比較になります。そのため、正社員同士や非正規雇用同士の比較は対象外となります。

また、「通常の労働者」とは一般的に正社員を指しますが、この正社員はいったい「誰」なのかという問題がありますのでそれは次のQで解説します。

(4) 比較要素

均衡処遇においては、以下の4つの要素を考慮して「不合理」か否かを判断することになりますので実務対応（詳細は後述）も以下の4要素に従って行うこととなります。なお、①と②を合わせたものが、「職務」という概念であり、「業務」と「職務」は意味が異なる点に注意してください。また、③については、人材活用の仕組みとも言い換えられる概念となります（前掲ハマキョウレックス事件参照）。

【4つの視点—均等、均衡待遇における考慮要素】

視点（考慮要素）	内容
① 業務内容の差異	業務内容や役割における差異の有無及び程度 （業務とは職業上継続して行う仕事。業務の内容は業務の種類（職種）と中核的業務で判断。） ※中核的業務とは、職種を構成する業務のうち、その職種を代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務を指す ※職務分掌の明確化や職務分析が有用
② 責任の範囲の差異	業務に伴う責任や差異の有無及び程度、人事考課の差異（単独で決裁できる金額の範囲、管理する部下の人数、決裁権限の範囲、職場において求められる役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応、売上目標、成果への期待度業績や成果に対する責任の有無・程度、責任の差異が人事考課に反映されているか、数字を伴う「結果」について責任を負う立場か、上司の指示を守るなどの「行動」責任を負う立場か、など）
③ 人材活用の仕組みの差異	職務内容（上記①+②）及び配置の変更の範囲の差異 →配転（職務や職種変更、転勤）、出向、昇格、降格、人材登用等における差異（実態重視）

④ その他の事情	<p>労働組合やその他労使間での交渉状況、従業員への説明状況、労使慣行、経営状況、正社員登用等の処遇向上に通じる措置の実施状況や実績、非正規労働者が定年後再雇用された者であるか等</p> <p>※コロナ禍の休業手当問題については、雇用調整助成金の受給検討状況も考慮されると解される</p>
----------	--

Q 4 同一労働同一賃金では「誰」と「誰」を比較するのか？（比較対象論）

A 正社員と非正規雇用の処遇を比較するといっても、実務的に誰と誰を比較するのかという比較対象論の問題は、現時点でも決着がついていない。

【解説】

同一労働同一賃金といっても、どの正社員と比較するのかという点は裁判実務上もまだ定まっていない論点です。一口に正社員と言っても、「隣で仕事をしているAさんとBさん」という個別具体的正社員との比較なのか（産業医科大学事件）、「同じ営業部の正社員」という業務ごとの比較なのか（メトロコマース事件高裁判決）、「正社員群全体」との比較なのか（メトロコマース事件地裁判決）、あるいは「一般職正社員」（後掲日本郵便東京事件参照）や「総合職正社員」などコースごとに区切られた正社員群との比較なのかという問題です。

この点、改正有期・パート法における待遇差の説明義務との関係において、比較対象正社員の選出方法は行政通達によれば（今後、最高裁判決により比較対象論の考え方が変わる可能性がある点に注意を要します）以下の通り検討せよ、ということになっています。

【待遇の相違の内容及び理由の説明について（短時間・有期雇用労働法第 14 条第 2 項関係）】

<ul style="list-style-type: none"> ・「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一である通常の労働者 ・「職務の内容」は同一であるが、「職務の内容及び配置の変更の範囲」は同一でない通常の労働者 ・「職務の内容」のうち、「業務の内容」、「責任の程度」のいずれかが同一である通常の労働者 ・「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一である通常の労働者 ・「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」のいずれも同一でない通常の労働者
--

の順に「近い」と判断することを基本とすることが考えられる。

- その上で、同じカテゴリーに複数の労働者が該当する場合には、事業主が更に絞り込むことが考えられるが、その場合には、
- ・基本給の決定等において重要な要素（職能給であれば能力・経験、成果給であれば成果など）における実態
 - ・説明を求めた短時間・有期雇用労働者と同一の事業所に雇用されるかどうか等の観点から判断することが考えられる。

図表 1-8 待遇差の説明に当たって比較対象とする「通常の労働者」選定の基本となる考え方

待遇差の説明にあたって、事業主が比較対象とする通常の労働者選定の基本となる考え方	職務の内容		職務の内容・配置の変更の範囲
	業務の内容	責任の程度	
「職務の内容」及び「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一	同一	同一	同一
↓ いない場合			
「職務の内容」は同一であるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」は異なる	同一	同一	異なる
↓ いない場合			
「職務の内容」のうち、「業務の内容」又は「責任の程度」のいずれかが同一	同一	異なる	同一／異なる
	異なる	同一	
↓ いない場合			
「業務の内容」及び「責任の程度」がいずれも異なるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一	異なる	異なる	同一
↓ いない場合			
「業務の内容」、「責任の程度」、「職務の内容・配置の変更の範囲」がいずれも異なる	異なる	異なる	異なる

※ 「職務の内容」が最も近いと考えられる通常の労働者を選定すれば良いでしょう

（厚生労働省検討マニュアルより引用）

とはいえ、これはあくまで待遇差に関する説明義務との関係において、使用者側が上記基準に沿って比較対象者を選定し、説明を行えば良いという話であって、裁判実務との関係においてはまた別の議論となります（公法上の義務と民事損害賠償の問題）。つまり、比較対象正社員の定め方については前掲ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件いずれの最高裁判決によっても未だ確立した基準は定立されていない未決着の論点ということになりますので、今後も問題となることに留意しましょう。

Q 5 日本型同一労働同一賃金（均衡処遇）違反の効果は？

A 直律効が認められないため、労働条件の修正が行われるのではなく、賃金差額相当分の損害賠償の問題となる。ただし、正社員就業規則の適用問題には注意。

【解説】

労契法 20 条やパート労働法 8 条に違反した場合、当該違反する労働条件は無効となりますが、無効となった後の救済方法が問題となります。

この点、労契法 20 条やパート労働法 8 条には、労基法 13 条のような直律効は認められません。直律効とは労働条件を直接律する効力、つまり強制的に労働条件を変更させる効力ということですが、仮に同一労働同一賃金に違反する、とされても、非正規雇用者の労働条件が直ちに正社員の労働条件に変更される訳ではなく、損害賠償の対象になるに過ぎないこととなります。

この点は、菅野教授も不合理とされる労働条件については「無効と損害賠償の法的救済にとどめ、関係労使間の新たな労働条件の設定を待つべきこととなる。」（菅野「労働法」11 版補正版 345 頁）としているところです。

一方で、損害の認定方法について、後掲日本郵便（東京）判決では、民訴法 248 条¹による割合的認定を行っていますが、同日本郵便（大阪）判決ではかかる割合的認定を行っていないため、損害算定の方法については未だ争いの余地があると言えるでしょう。

なお、当該損害賠償は民法上の不法行為責任（709 条）であると解されるため、前提要件として使用者側の「過失」が要求されるはずですが、裁判所の過失認定はどの裁判例においてもあまり重要視されていない傾向にあることは大いに疑問です。本来、過失責任は当該行為者の予見可能性及び結果回避義務違反を前提とするはずであり、同一労働同一賃金の問題は裁判所内においても見解が割れるような極めて微妙な問題であるため、かかる事案について判決後の過失を認定するのであれば別論、過去の労働条件設定時点に遡り過失を認定するのは行き過ぎでしょう。裁判官同士でも意見が割れるような問題について、一企業の人事担当者がその問題に直ちに気づくことができなかつた（＝過失あり）と安易に判断すべきではありません。

ちなみに、直律効がないとしても、不法行為の損害賠償請求ではなく、正社員との賃金差額を賃金請求として行うことが可能な場合が一部あります。それは、長澤運輸事件第一審判決（東京地裁 平 28.5.13 判決）のように、正社員の賃金規程を適用する場合です。正社員の賃金規定の適用は、最高裁では否定されていますが、紛争防止の実務対応として重要なのは、正社員の定義規定が「全従業員」などとなっており、契約社員にも適用しうる記載になっている場合には非正規雇用者にも正社員の賃金規程に基づく

¹ 「損害が生じたことが認められる場合において、損害の性質上その額を立証することが極めて困難であるときは、裁判所は、口頭弁論の全趣旨及び証拠調べの結果に基づき、相当な損害額を認定することができる。」

賃金請求の余地が残るため、正社員定義を「本規則第2章「採用」の手続きにしたがって正社員として採用された者」などとし、正社員賃金規程適用の可能性を排除しておくべきでしょう。

なお、上記直律効がないという法律効果については、直律効が無いこと自体に意味があります。つまり、労働条件については本来労使の協議により決定すべきであるところ、違反とされた労働条件について、どのように修正するかもまた労使関係に委ねられているということだからです。

例えば、日本郵便の事例では、判決後に使用者側が日本郵便の最大労組（JP労組）と合意して、今後10年を掛けて住宅手当を廃止するという報道がありました。非正規雇用20万人を抱える日本郵便において、最大3万円程度の住宅手当を仮に支給するとすれば、単純計算では毎月60億円、年間720億円規模の投資となりますが、郵便不況である昨今の時代情勢からして、今後年間720億円の投資を新規事業に向けるのか、それとも住宅手当に振り向けるのかという点は、正に今後の経営の方向性と共に議論すべき高度な経営判断であり、労使間で議論の上決定すべき事柄となります。

もちろん、使用者側が一方的に正社員の労働条件を切り下げたのであれば非難の余地もあるでしょうが、最大労組と合意の上かかる労働条件変更を行ったということからすれば、労働条件は各社における労使関係で決定すべきと言う大原則の重要性を意識すべきです。

Q6 パート有期法9条(均等処遇)の要件・効果と実務対応は？

A まずは、「9条の適用を外す」ことを意識した実務対応をすべきです。

【解説】

職務の内容（前記4要素①と②が同一）が通常の労働者と同一のパート・有期労働者であり、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（前記③が同一）ことが見込まれるものについては基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて「差別的取扱い」をすることが禁止されます。つまり、差異を設けてはならないという均等待遇の規定であり、効果が強力であるため、「雇用関係が終了するまでの全期間において」という要件が加重されています。

そのため、同一労働同一賃金の実務対応としては、まず「9条の適用を外す」ことが問題になります。そのためには職務内容を同一にしない（前記①・②を少し変える）、配置変更範囲を変える（前記③について全期間同じでなければ良い）という点を意識してください。この点、地方支店や様々な業務がある大企業については配置変更範囲で差をつけることが容易でしょうが、事業所が一つしかない中小企業については職務内容

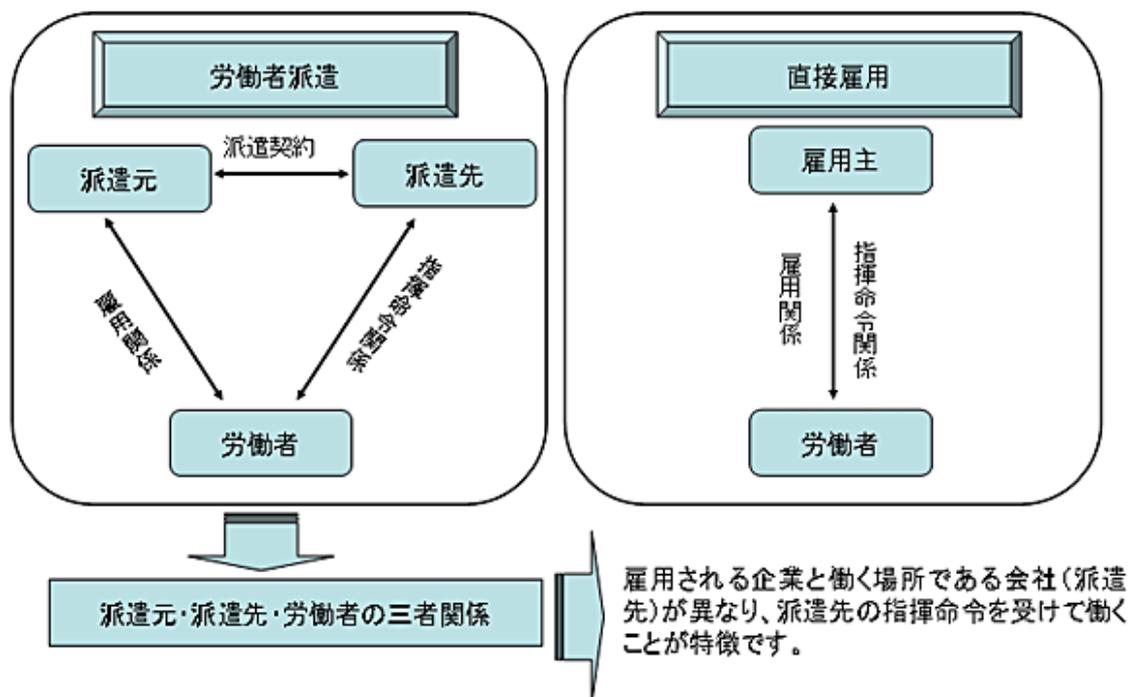
(①・②の部分) で差を付けなければならない点に留意する必要があります。

なお、長澤運輸事件の事案は、定年前と何らやっていることに変わりはなく、職種変更もない事案なので、改正法が適用されていれば均衡処遇ではなく均等処遇の問題となってしまいます。これはその他の高年齢者雇用でも言えることですので、まずは①～③のうち「何かを変える」ことを意識しましょう。

Q 7 派遣の同一労働同一賃金は？

A ①派遣先均等・均衡方式、②労使協定方式という2種類の同一労働同一賃金に関する考え方があります。また、これを実現するために派遣先には説明義務が課されます。

【解説】



派遣法においては2種類の同一労働同一賃金に関する考え方があります。

そもそも、労働者派遣は、上記図のとおり、派遣労働者が派遣元に雇用されながら、派遣先にて指揮命令を受けて労働するという、特徴があります（雇用と使用の分離）。そうすると、派遣労働者にとって、現実に就労するのは派遣先であることから、待遇の違いが気になるのは、派遣先の社員ということになります。

そのため、派遣法における同一労働同一賃金に関する原則は、派遣先の労働者と派遣労働者との間の均衡・均等を図る原則的な定めをおくことにしました（①派遣先均等・均衡方式）。

一方で、派遣先の労働者との待遇とバランスだけを考えると、同じような仕事をしているのに、ある大手の派遣先では、賃金が高く、別の小規模の派遣先へ行ったとたん、賃金が低くなってしまふなど、派遣先次第で派遣労働者の待遇が不安定になる可能性があり、また派遣先にとっては派遣労働者と同種の仕事をする正社員の賃金情報などを提供しなければならず、場合によっては派遣元における賃金紛争に巻き込まれることとなって煩雑です。

そこで、労働者派遣法は、一定の要件を満たす労使協定を派遣元が結ぶことで、派遣労働者の待遇に配慮する例外的な方法も定めています（労使協定方式）。

【労使協定方式の内容】

＜労使協定方式＞

派遣元において過半数労組・代表者との間で、

- ①同種業務に従事する一般労働者の賃金水準と同等以上
- ②派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験等の公正な評価結果を勘案した賃金決定
- ③賃金以外の待遇についても、派遣元の正社員と比較して不合理でないこと

以上について労使協定を締結し、同協定に基づく待遇決定を行う。

また、派遣先は、派遣契約の締結にあたり、以下の情報提供を派遣元に対して行う必要があります。なお、比較対象労働者の設定は、特定の個人による方式、複数人を選定する方式、派遣先の標準モデルによる方式があります。

【派遣先均等・均衡方式の場合】

- ①比較対象労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、雇用形態
- ②比較対象労働者を選定した理由
- ③比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む）
- ④比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質および当該待遇を行う目的
- ⑤比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

【労使協定方式の場合】

- ①派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法 40 条 2 項の教育訓練）
- ②給食施設、休憩室、更衣室（法 40 条 3 項の福利厚生施設）

最後に、派遣先は、派遣料金の設定について、「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」による待遇改善が行われるよう配慮しなければならないとされています（派遣法 26 条 11 項）。

この配慮は、同一労働同一賃金対応により派遣労働者の給与が引き上げられるため、その負担を派遣先・派遣元で分かち合うための規定ですので、労働者派遣契約の締結時だけではなく更新の時やその後にも求められるものとなります。ただし、これは料金値上げに応ずる義務があるのではなく、あくまで「配慮」義務にとどまるため、交渉のテーブルに着く必要はあるでしょうが、何らかの契約改定義務や私法上の差額請求権が発生する性質のものではありません。

Q 8 同一労働同一賃金ガイドラインとは何か？

A 謎の位置づけのガイドライン案から法改正に伴い正式な指針となりました。法的拘束力はないものの、裁判所に対して与える影響は甚大です。

【解説】

法改正前に突然発出された平成 28 年 12 月 20 日付「同一労働同一賃金ガイドライン案」（以下、「ガイドライン案」）は、法的効力がないにもかかわらず裁判実務などに影響を与えた後、平成 30 年 6 月の働き方改革関連法成立を受けて、平成 30 年 12 月 28 日、「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」（厚労省告示第 430 号、以下、「ガイドライン」）として定められ、正式な指針となりました。

そもそも、ガイドラインの位置づけは現行で言えば労契法 20 条やパート労働法 8 条等（改正後はパート有期法 8 条・9 条）における「不合理」な例を行政見解として例示したものであり、法的拘束力を有するものではありません。

しかし、ガイドラインの考え方を取り入れた裁判例は既に出現しているため、法的拘束力の有無とは別に、裁判実務においては（裁判官に）既に事実上影響を及ぼしているといえるでしょう。

ガイドラインにおいては、「前文」に相当する「第 1 目的」の項目において「今後、各企業が職務や能力等の内容の明確化と、それに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに構築していくことが、同一労働同一賃金の実現には望ましい。」（下線筆者）とされています。

つまり、同一労働同一賃金の前提として、職務内容・求められるスキルの明確化や公正な評価がポイントとなりますので、実務対応として職務分掌の見直しや人事考課が非常に重要になります。

Q9 同一労働同一賃金ガイドラインの読み方は？（最重要記載箇所はどこか？）

A 基本給については何も言っていないに等しいので、脚注の最重要部分の記載を理解すべきです。

【解説】

同一労働同一賃金ガイドライン（以下、本項で「ガイドライン」という。）は行政当局として、解釈の明確化・具体化を意図して策定され衆目に触れているところです、その読み方には注意を要します。まず、最重要記載は以下の箇所です。

【ガイドライン脚注部分より抜粋 下線筆者】

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルールの変動がある場合の取扱い

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に変動がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールの変動があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で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」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの変動は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、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の客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

そもそも、ガイドラインにおける基本給の記載は「基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。」であるとか「基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。」などとされています。これを見ると、あたかも正社員と同様の賃金を非正規雇用者にも支払わなければならないように一見見えます。

しかし、これは例えば、正社員も非正規も共に職能給であるとか、共に職能給であるような「同じ賃金制度であった場合」のことを言っているのです。ですが、殆どの日本企業においては、正規非正規が同じ賃金制度ではありません。

そのため、このガイドラインの記載は、実は殆どのケースに妥当しない記載なのです。

一方で、基本給において最重要なのは上記で引用したガイドラインの脚注部分です。つまり、「賃金の決定基準・ルールの違い」そのものについて、つまりなぜ正社員は職能資格で、なぜパートは職務給なのか、あるいは役割に対して払うのか、言い換えれば「なぜその賃金制度なのか」という点を説明する必要があるということになります。

そして、賃金制度が異なる場合の不合理性の考え方については、ガイドライン・裁判例では一切示されていません。

そのため、今後の裁判例を通じて具体化して行くほかないのですが、実務対応としては、パート・有期法8条の要素である①業務の内容、②責任の程度、③配置変更の範囲（人材活用の仕組み）、④その他の事情に従い、役割の違いを具体的に検討することとなります。

なお、賞与・退職金についても、ガイドラインはほぼ何も触れていないに等しいため、基本給同様の検討が必要です。

Q10 ガイドラインの読み方は？（手当編）

A 手当については概ね裁判例でも不合理性が認定されているものが多いため、賃金規程の再検討が必要。

【解説】

基本給と異なり、手当については裁判例で不合理性が認定されているものがガイドラインで記載されるなどしていますので、ある程度実務的にも再検討を要します。但し、賞与については最高裁判決を待つべきでしょう。

以下では、手当ごとのポイントについて触れていきます。

①賞与について

→貢献度が同じであれば同一の支給を。差異がある場合は貢献度に応じてとあるが、これは基本給と同様に同じ制度である場合の話。賞与制度そのものが異なる場合には異なることについての不合理性が問題となる。

②役職手当について

→同じ職務・責任の店長であるが、正規と非正規で役職手当の額が異なる例は問題。

③業務の危険度・作業環境により支給される特殊業務手当

→同一業務に当たるのであれば同一の支給をすべき。

④交替勤務制など勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

→全く同一の勤務形態であれば同一の支給を検討すべき。

⑤精皆勤手当

→業務内容が同一であって出勤の必要性が同じであれば同一の支給をすべき。

⑥時間外労働手当

→労働時間数などに有意な差異がなく、同一の時間外労働を行った場合、同一の割増率にすべき。

⑦深夜・休日労働手当

→同上。

⑧通勤手当・出張旅費

→最重要検討事項。企業規模の大小問わず同一の支給をすべき。但し、長距離通勤は全国転勤のある正社員のみとするのは可。

⑨食事手当

→勤務時間中に食事時間が含まれているのであれば同一の支給をすべき。

⑩単身赴任手当

→同一の支給要件を満たすのであれば同一の支給をすべきであるが、非正規雇用者で単身赴任をするケースはほとんどないであろう。

⑪地域手当

→同一の地域で働くのであれば同一の支給をすべきとされているが、これも転勤が前提の規定であることが多く、前記同様である。

Q11 ガイドラインの読み方は？（福利厚生編）

A 福利厚生については容易に改善できるものは対応すべきであるが、可能な範囲で良い。

【解説】

福利厚生については大きく費用がかかるものではないため、人事政策的な意味でも可能な限り対応した方が好ましいといえます。以下では、ガイドライン記載項目についてそれぞれコメントします。

①福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）

→重要事項であるため、物理的制約がないのであれば同一の利用を認めるべき。

②転勤者用社宅

→正社員と同一の支給要件（転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸、収入の額など）を満たす非正規には認めるべきであるが実例は少ない。

③慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障

→同一に支給すべき。特に負担も少なく対応できる部分である一方、仮に認めない場合の不公平感をかなり感じる部分である。

④病気休職

→最も悩ましいところである。短期雇用者であれば認めないということも検討し得るが、5年を超えている有期雇用者や無期パートについては、「病気になる＝解雇」という対応を取るわけではないと思われるため、正社員と同様でなくとも多少なりとも認められないか要検討である。

⑤法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じて認めている場合

→勤続期間に応じて認めている場合、同一の付与を検討するが日数については要検討である。また、不合理でない理由がある場合は与えなくとも可であるが、勤続5年以上の者については要検討である。なお、有期については当初の契約から通算した期間を勤続期間として算定する。

⑥教育訓練

→現在の職務に必要な技能・知識を習得する教育訓練は、同一の職務内容の非正規に対して同一の内容で実施する。

⑦安全管理

→安全配慮に差を設ける理由はないため同一の業務環境にあれば同一の管理を行う。

Q12 検討マニュアルの内容は？

A 実務対応の参考となる資料であるが、特に職務分析が有効。

【解説】

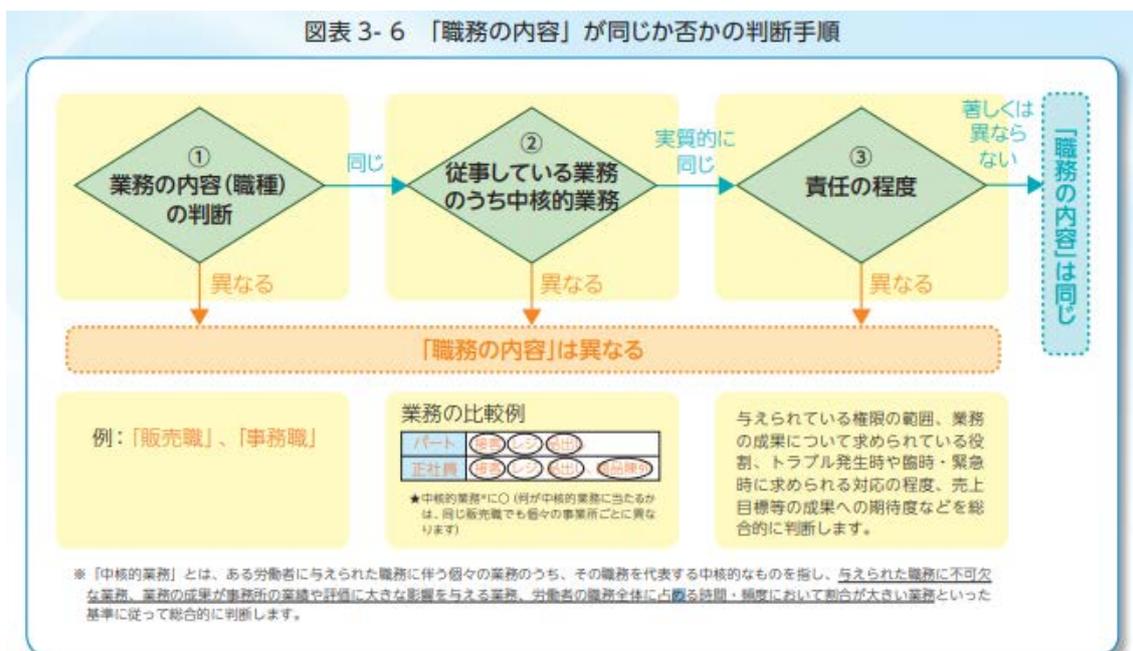
厚生労働省は、同一労働同一賃金の実務対応をする上での詳細なマニュアルとして

「同一労働同一賃金への対応に向けて・不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（業界共通編）」（以下、「検討マニュアル」）や「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」（以下、「職務評価マニュアル」）を出しています。また、業界別編として「スーパーマーケット業界編」、「食品製造業界編」、「印刷業界編」、「自動車部品製造業界編」、「生活衛生業編」、「福祉業界編」、「労働者派遣業界編」がありますので、該当する業界の方はご参照下さい。

以下では、検討マニュアル・職務評価マニュアルの中でも業務内容の差異を明確化する上で有用な職務分析（職務評価）の手法について述べます（以下図表は検討マニュアル・職務評価マニュアルより引用）。

まず、4要素の①・②である職務内容の差異について検討します。

【職務内容の差異に関する検討フロー】



<例>
 ある食品製造会社は比較対象労働者と取組対象労働者のドライバーを雇用しています。どちらもドライバーということで業務（職種）も中核的な業務も同じですが、比較対象労働者のドライバーには、繁忙時や急な欠勤者が出た場合の対応が求められ、実際月末になると残業をすることが多い一方、取組対象労働者のドライバーにはこれらの対応は求められていません。この場合には、業務に伴う「責任の程度」が異なるため、「職務の内容」が異なると考えられます。

ここで、正社員と非正規雇用者について職務が大きく異なれば良いのですが、似通っ

ているケースもあるでしょう。その場合には、職務評価により、詳細に両者の差異を検討していきます。

職務（役割）評価とは、社内の職務（役割）の大きさを測定する手法で、人事管理でよく用いられる、労働者の能力、経験、成果等を評価する人事評価とは異なるものであり、原則として基本給の評価に用いられます。

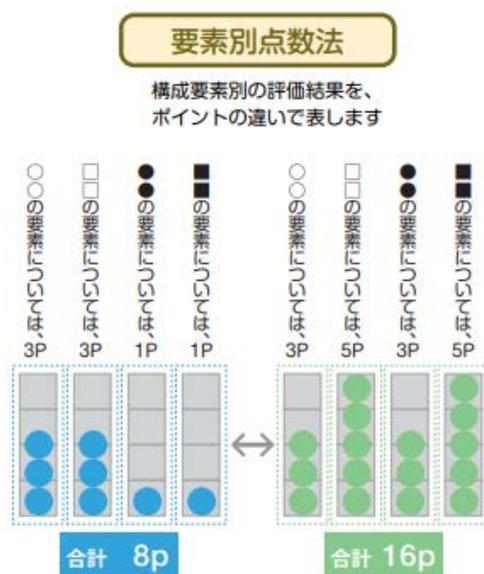
職務評価の方法としては単純比較法、分類法、要素比較法もあるが、もっとも客観的かつ詳細な分析なのが要素別点数法です。なお、この実際の適用は厚生労働省HPにあるツールを利用して検討可能です。

厚生労働省「職務分析・職務評価導入支援サイト」でITツールがダウンロード可能。

URL：<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/>

【要素別点数法とは】

【図表1-01】要素別点数法(イメージ図)



要素別点数法による職務（役割）評価は、「職務（役割）評価表」を用いて職務（役割）評価ポイントを算出して行います。職務（役割）評価表は下記の3つの要素から構成されています。



「評価項目」とは、要素別点数法で用いられる職務内容の構成要素を示します。本マニュアルでは、【図表1-02】にあるような8つの項目を挙げています。この8つの側面から職務の大きさを測定します。

なお、自社の事業内容や人材活用戦略を踏まえ、評価項目の追加や削除、評価項目の表現の変更等のカスタマイズが可能です。詳細は34～35ページを参照してください。

「ウェイト」とは、会社の事業特性等に応じた構成要素の重要度を示します。重要な「評価項目」であれば、ウェイトは大きく設定されます。ウェイトを大きく設定することで、職務(役割)評価ポイントが大きく変化します。

「スケール」とは、構成要素別にポイントを付ける際の尺度の基準を示します。【図表1-02】では、5段階の尺度の基準を設定していますが、より精緻な評価を行う場合であれば、段階を増やすことも有用です。

「評価項目」とは、要素別点数法で用いられる職務内容の構成要素を示します（次図の8項目参照）。この8つの側面から職務の大きさを測定します。なお、自社の事業内容や人材活用戦略を踏まえ、評価項目の追加や削除、評価項目の表現の変更等のカスタマイズが可能です。

「ウェイト」とは、会社の事業特性等に応じた構成要素の重要度を示します。重要な「評価項目」であれば、ウェイトは大きく設定されます。ウェイトを大きく設定することで、職務(役割)評価ポイントが大きく変化します。

「スケール」とは、構成要素別にポイントを付ける際の尺度の基準を示します。下記図では、5段階の尺度の基準を設定していますが、より精緻な評価を行う場合であれば、段階を増やすことも有用です。

要素別点数法による職務(役割)評価は、「職務(役割)評価表」を用いて職務(役割)評価ポイントを算出して行います。

評価項目別のポイントは、「ウェイト」×「スケール」で計算され、全ての評価項目のポイントを総計したものが当該職務の大きさとなり、この値を「職務(役割)ポイント」と呼びます。

【評価項目は以下の8項目が標準モデル】

評価項目別のポイントは、「ウェイト」×「スケール」で計算され、全ての評価項目のポイントを総計したものが当該職務の大きさです（【図表1-02】の職務(役割)評価表の例では、職務の大きさは18ポイントとなります）。この値を「職務(役割)ポイント」と呼びます。

【図表 1-02】 職務（役割）評価表

【スケール】 ③「専門性」の例

5 …… 担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても高い専門性が必要とされる仕事

4 …… 担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても平均的な専門性が必要とされる仕事

3 …… 担当分野において高い専門性が必要とされる仕事

2 …… 担当分野において平均的な専門性が必要とされる仕事

1 …… それほど専門性が必要とされない仕事

評価項目	定義	ウェイト	スケール	ポイント
①人材代替性	採用や配置転換によって代わりの人材を探すのが難しい仕事	1	2	2
②革新性	現在の方法とは全く異なる新しい方法が求められる仕事	1	1	1
③専門性	仕事を進める上で特殊なスキルや技能が必要な仕事	2	2	4
④裁量性	従業員の裁量に任せる仕事	1	1	1
⑤対人関係の複雑さ(部門外/社外)	仕事を行う上で、社外の取引先や顧客、部門外との調整が多い仕事	2	2	4
⑥対人関係の複雑さ(部門内)	仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事	1	3	3
⑦問題解決の困難度	職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事	2	1	2
⑧経営への影響度	会社全体への業績に大きく影響する仕事	1	1	1
				18

ポイント=ウェイト×スケール

評価項目=職務の構成要素

ウェイト=評価項目の重要度

ポイント総計=職務(役割)ポイント=職務の大きさ

【スケールの設定方法】

「スケール」は、次の図の「職務(役割)評価の評価項目別のスケール」を参考にします。スケールは5段階となっており、数字が大きいほど、高度な職務と判断されます。このスケールに照らし合わせて、「職務(役割)評価表」の「スケール」欄に該当する定義のポイントを書き込んでください。

		スケール	定義
評価項目	①人材代替性	5	採用や配置転換による代替人材の確保が不可能な仕事
		4	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に難しい仕事
		3	採用や配置転換による代替人材の確保が難しい仕事
		2	採用や配置転換による代替人材の確保が容易な仕事
		1	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に容易な仕事
	②革新性	5	現在の手法と全く異なるものが求められる仕事
		4	現在の手法を参考程度にしなから、異なるものが求められる仕事
		3	現在の手法をある程度活用出来る仕事
		2	現在の手法をかなりそのまま活用出来る仕事
		1	現在の手法をそのまま活用出来る仕事
	③専門性	5	担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても高い専門性が必要とされる仕事
		4	担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても平均的な専門性が必要とされる仕事
		3	担当分野において高い専門性が必要とされる仕事
		2	担当分野において平均的な専門性が必要とされる仕事
		1	それほど専門性が必要とされない仕事
	④裁量性	5	自由裁量行使の結果が、企業全体に影響を与える仕事
		4	自由裁量行使の結果が、当該部門全体に影響を与える仕事
		3	自由裁量行使の結果が、当該部門の一部に影響を与える仕事
		2	自由裁量行使の結果が、本人のみに影響を与える仕事
		1	原則として自由裁量の無い仕事
	⑤対人関係の複雑さ (部門外/社外)	5	部門外・社外との交渉・折衝業務が非常に多い仕事
		4	部門外・社外との交渉・折衝業務が多い仕事
		3	部門外・社外との交渉・折衝業務がやや多い仕事
		2	部門外・社外との交渉・折衝業務が少ない仕事
		1	部門外・社外との交渉・折衝業務がない仕事
	⑥対人関係の複雑さ (部門内)	5	部門内との調整作業が非常に多い仕事
		4	部門内との調整作業が多い仕事
		3	部門内との調整作業がやや多い仕事
		2	部門内との調整作業が少ない仕事
		1	部門内との調整作業がない仕事
	⑦問題解決の 困難度	5	最初から新しい方法を用いなければ解決出来ない仕事
		4	既存の方法を参考にしつつも、新しい方法を用いなければ解決出来ないことが多い仕事
		3	既存の方法を大きくアレンジすることで解決出来ることが多い仕事
		2	既存の方法を少しだけアレンジすることで解決出来ることが多い仕事
		1	既存の方法で解決出来ることが多い仕事
	⑧経営への 影響度	5	経営への影響度が非常に大きな仕事
		4	経営への影響度が大きな仕事
		3	経営への影響度がやや大きな仕事
		2	経営への影響度が軽微な仕事
		1	経営への影響度が非常に軽微な仕事

学習院大学「GEM Pay Survey System」より

評価項目とそれぞれのウェイト・スケールを設定したら、無作為に社員の複数リストアップを行い、職務評価を実施します。その際は外部コンサルタントなどの第三者評価や労働組合による検討を行うことも客観性が担保されますので好ましいでしょう。

最終的なポイントには、人材活用の仕組みを計数化した活用係数を掛けます。なぜな

ら、「人材活用の仕組みや運用」は、賃金に対する影響を考慮するための要因ですが、仕事そのものではないため職務(役割)評価に含めることが難しい要因なのでポイント評価には入ってこないためです。

そこで、「活用係数」を用いて、「人材活用の仕組みや運用」の違いを考慮することになります。具体的には異動、配置転換、シフト変更、夜間シフト、突発作業対応などを考慮して「0.8」前後の係数を掛けるのが一般的です。「活用係数」の適正な水準は、各企業の事情によって異なりますが大きく差がある場合が「0.8」 差がない場合は「1.0」と設定します。注意点としては、二重評価はしないことが必要です。例えば、「労働時間」の変更可能性を職務(役割)評価の際に考慮した場合には、活用係数の設定の際に重ねて考慮しないようにするなどの配慮が必要でしょう。

【活用係数のイメージ】

【図表2-06】 パートタイム・有期雇用労働者と正社員の賃金の違いの主要因



以上の職務評価は実際にやるのは簡単ではありませんが、「役割」の違いをリストアップするだけでなく、定量化することにより、待遇差に関する説明義務にも応用可能ですし、紛争となった場合の裁判所への訴求力があるでしょう。特に、実際の検討場面では特異な「外れ値」正社員や「外れ値」非正規の検討ではなく、雇用管理区分ごとの比較が可能となりますので裁判実務においては重要な主張立証になる可能性があります（労働委員会における不当労働行為の大量観察方式のようなイメージ）。

Q13 労働契約法第20条の最高裁判決についての位置づけは？

A ハマキョウレックス事件が労契法20条解釈のリーディングケースとして主に手当論について均衡処遇の考え方の基本を示しています。

【解説】

ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件の両最高裁判決は、いずれもトラックの運送業務に従事する正社員と非正規社員との待遇の相違が問題となった事案です。ハマキョウレックス事件は、同一の業務に従事する正社員と非正規社員との待遇の相違が、長澤運輸事件は定年後再雇用前の正社員としての処遇と再雇用後の非正規社員との処遇の相違が問題となりました。

1 事案

両事件は、いずれも有期雇用契約に基づき一般貨物自動車の運転手（トラック運転手）として勤務する契約社員が、会社に対して、正社員と同一の権利を有する地位にあるとして、労契法 20 条に基づき、正社員に対して支給される各処遇の差額の請求を行った事件です。

但し、長澤運輸事件の場合には、有期雇用契約に基づく契約社員といっても、定年後再雇用の社員であったことに違いがあり、自己の定年前の処遇と同一の処遇を求めたという点が争われました。

2 判断の概要

最高裁は、労契法20条の条文上の解釈について判断を示し、具体的な結論としては、ハマキョウレックス事件については皆勤手当に係る損害賠償請求を認め、その部分につき大阪高等裁判所に差し戻し、長澤運輸事件について精勤手当に係る損害賠償請求を認めて、超勤手当の損害の計算につき東京高等裁判所に差し戻しました。

Q14 ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件では何が争点となったのですか？

A 労契法 20 条の法的解釈について様々な争いがありましたが、最高裁として初の解釈が示されました。

【解説】

両事件で争点となったのは、労契法 20 条の要件と効果で、具体的には、①同条の趣旨（均等待遇か均衡待遇か）と、同条に違反した場合の効果（同法の効力として、無期契約労働者の労働条件が有期契約労働者と同一のものとなるという効力が認められるか、それとも不法行為の枠内で処理されるのか）、②「期間の定めがあることにより」の意味、③「不合理と認められるもの」の意味、④不合理性の判断を労働条件ごとに行うべきか否か、⑤「その他の事情」の考え方、などが法律上の争点となり、それぞれの事件で手当などの処遇の相違が不合理といえるかどうかの問題となりました。

1 労契法 20 条の解釈上の争点

(1) 労契法 20 条の趣旨や解釈について

ア 労働契約法 20 条の趣旨

最高裁は、同条の趣旨を「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る」と捉え、「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」と判示しました。

つまり、処遇の相違が生じうることを前提として、同法が「均等待遇」ではなく、「均衡待遇」の原則を定めた規定であることを明らかにした判断といえます。

イ 労契法20条の効果

最高裁は、条文の文言を根拠に、「同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、有期労働契約のうち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ものと解される」として、あくまでも私法、つまり契約の効力が無効になると判示し、その上で、「有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が同条に違反する場合であっても、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解するのが相当である」として、直律効を否定しました。

つまり、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との条件の相違が同条に反した場合には、その契約部分が無効になるが、正規雇用労働者の就業規則などに定められている労働条件が、そのまま非正規雇用労働者の労働条件になるものではない、ということを明らかにしました。

その上で、不合理な相違は民法上の不法行為となり得るとして、損害賠償の請求という枠組みで処理することとしています。

(2) 「期間に定めがあること」の意義

この部分の最高裁の判示は非常にわかりにくいものです。有期雇用労働者と正規雇用労働者と比べ、労働条件の相違について「期間の定め」があることは前提なので、どのような場合に同条に反するかを考えるかは非常に困難な問題といえます。

この点、最高裁は、期間の定めは前提なので、それだけでは同条の適用はできないとし、「一方、期間の定めがあることと労働条件が相違していることとの関連性の程度は、労働条件の相違が不合理と認められるものに当たるか否かの判断に当たって考慮すれば足りるものといえることができる」と判示しました。

この部分は、有期雇用労働者と比較対象となる正規雇用労働者が一般的な正社員全員であることを端的に示しています。なぜなら、労働条件の相違を検討するまでもなく、有期雇用労働者と正規雇用労働者を比較して、「期間の定め」のみをもって、同条の適用の有無を判断すると明言しているからです。

その上で、「そうすると、同条にいう『期間の定めがあることにより』とは、有

期契約労働者と無期契約労働者との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ことをいうものと解するのが相当である」という文言解釈を示し、結論として、「本件諸手当に係る労働条件の相違は、契約社員と正社員とでそれぞれ異なる就業規則が適用されることにより生じているものであることに鑑みれば、当該相違は期間の定めの有無に関連して生じたものであるということが出来る。したがって、契約社員と正社員の本件諸手当に係る労働条件は、同条にいう期間の定めがあることにより相違している場合に当たるといえることができる」と判示しました。

一見、トートロジーのようにも読めますが、比較対象者が正社員一般であるからこそ、それぞれに適用される就業規則の相違から労働条件の相違が生じると述べているのですから、比較対象者は期間の定めの有無だけをもって判断することを示したものとイえるでしょう。

(3) 「不合理と認められるもの」の意義

この争点は、立証責任を労働者側と使用者側いずれが負うのか、すなわち、労働者側が労働条件の相違が「不合理であること」の立証責任を負うのか、使用者側が「合理的であること」の立証責任を負うのかの問題です。

この点裁判所は、同条の文理解釈と、「両者の労働条件が均衡のとれたものであるか否かの判断に当たっては、労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難い」として制度設計を行う使用者側の立場を前提に、「労働条件の相違が不合理であるか否かの判断は規範的評価を伴うものであるから、当該相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については当該相違が同条に違反することを主張する者が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については当該相違が同条に違反することを争う者が、それぞれ主張立証責任を負うものと解される」として、労働者側が「不合理であること」の立証責任を負うことを明らかにしました。

その上で、個々の手当ごとに待遇差の不合理性を検討すべきか、労働者に対する処遇全般を評価した上で不合理性を検討すべきか、という点について長澤運輸事件は、個別考察（各手当の趣旨から遡って検討する考察）を採用することを明らかにするとともに、処遇全般の評価については「その他の事情」に入る余地を認めました。

つまり、これは各処遇や手当の趣旨から、正社員にのみその処遇を行うことが合理的であることが必要なのではなく、非正規社員にはその処遇を行わないことが不合理でなければならないことを意味します。

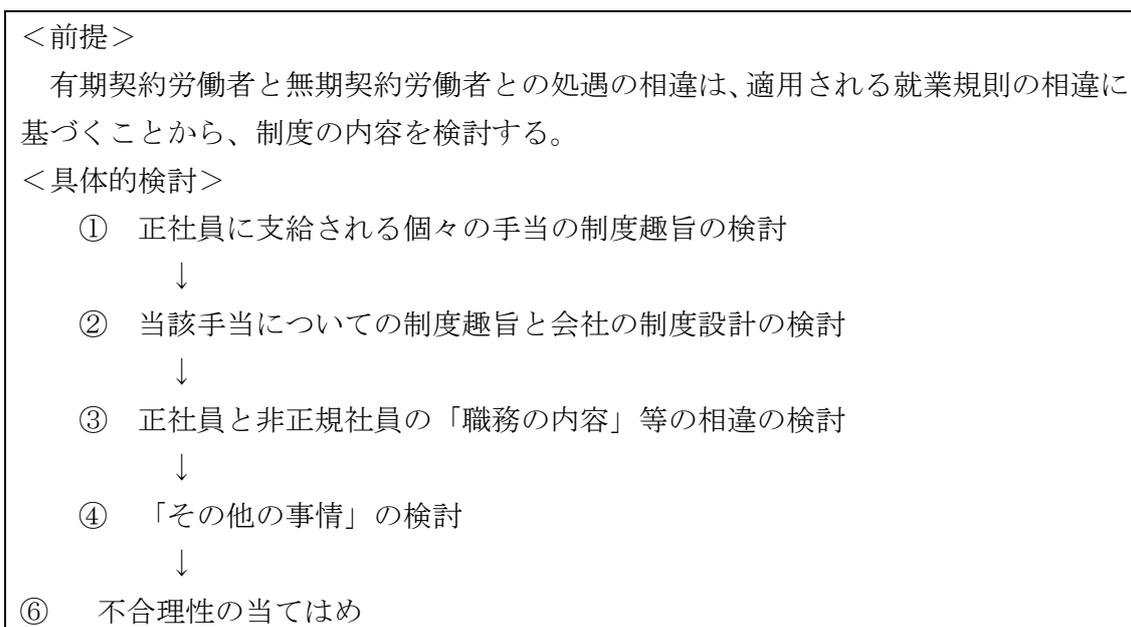
2 当該事件における手当の解釈

(1) 個々の手当についての判断～ハマキョウレックス事件

最高裁は、以上を前提に、個々の手当について、これが同条に反するかどうかを検討しています。つまり、前述した争点との関係では、個別考察の立場を取ることを明らかにしました。

基本的な考えとして、当該手当の制度趣旨を明らかにし、これを職務内容や責任の範囲の相違などを検討した上で、不合理な待遇差といえるかどうかを検討する、という構成となっています。

最高裁の判断の構成は次のとおりです。



そして、同事件では次の手当が問題となりました。詳細についてはQ18を参照ください。

手当の種類	不合理性
ア 住宅手当	否定
イ 皆勤手当	肯定
ウ 無事故手当	肯定
エ 作業手当	肯定
オ 給食手当	肯定
カ 通勤手当	肯定

(2) 個々の手当についての判断～長澤運輸事件

長澤運輸事件については、非正規雇用労働者といっても、高齢者雇用安定法に基づいて、会社に定年後再雇用された労働者について、正規雇用労働者、特に自分の

定年前の処遇との相違が問題とされた事案です。

定年後再雇用の処遇については、そもそも国の年金の支給開始年齢の変更に伴い法律が改正されたという政策的な背景もあり、定年前の処遇よりも低額になるのが通常ですし、高齢法もそのような制度設計を認めていたといえます。

この点について、最高裁は手当についての各論に入る前に、定年後再雇用の特殊性について「その他の事情」として、重要な判示をしています。

ア 定年後再雇用制度の特殊性について

最高裁は、定年前定年後で、業務の内容や責任の程度に相違はないという事実認定を前提に、「しかしながら、労働者の賃金に関する労働条件は、労働者の職務内容及び変更範囲により一義的に定まるものではなく、使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものということができる。また、労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が大きいということもできる。そして、労働契約法 20 条は、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮する事情として、『その他の事情』を挙げているところ、その内容を職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定すべき理由は見当たらない」として、会社の制度設計のあり方について細かく言及しています。その上で、「有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮されることとなる事情は、労働者の職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定されるものではないというべきである」とし、制度設計に至るさまざまな事情の考慮可能性を指摘しています。

そして、定年後再雇用の特殊性について、「定年制は、使用者が、その雇用する労働者の長期雇用や年功的処遇を前提としながら、人事の刷新等により組織運営の適正化を図るとともに、賃金コストを一定限度に抑制するための制度ということができるところ、定年制の下における無期契約労働者の賃金体系は、当該労働者を定年退職するまで長期間雇用することを前提に定められたものであることが少なくないと解される。これに対し、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、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない。また、定年退職後に再雇用される有期契約労働者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、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も予定されている。そして、このような事情は、定年退職後に再雇用される有期契約労働者の賃金体系の在り方を検討するに当たって、その基礎になるものであるということができる」と述べて、高齢者雇用安定法の国の政策的要素を事情として考慮しています。

その上で、「有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労働契約法 20 条にいう『その他の事情』として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である」として、条文上の「その他の事情」としてさまざまな要素が考慮されることを明らかにしました。

長い引用となりましたが、最高裁が労契法 20 条の文言解釈をここまで詳細に述べたことは、定年後再雇用の場合の特別な解釈として今後の参考となるところです。

イ 手当ごとの個別考察の当否について

ハマキョウレックス事件では触れられなかった、手当ごとに個別考察するか、手当の制度全体を総合考察するかについて、長澤運輸事件は次のように具体的に判示しています。

「本件においては、被上告人における嘱託乗務員と正社員との本件各賃金項目に係る労働条件の相違が問題となるところ、労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にするものであるということが出来る」として、「有期契約労働者と無期契約労働者との賃金項目に係る労働条件の相違が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っては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なり得る」ため、「有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が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っては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である」

このように、最高裁は、個別考察の立場を採用することを明らかにした上で、「なお、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り得るところ、そのような事情も、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が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ことになるものと解される。」として、各手当の関係についても、やはり「その他の事情」として考慮されうることを判示しています。

具体的な判断は次のとおりですが、詳細についてはQ18以下ご参照ください。

手当の種類	不合理性
ア 能率給、職務給	否定 ※定年後再雇用という特殊な事情を考慮
イ 精勤手当	肯定

ウ 住宅手当、家族手当	否定 ※定年後再雇用という特殊な事情を考慮
エ 役付手当	否定
オ 超勤手当	時間外手当の再計算が必要となるという趣旨で、認められたものであり、同一労働同一賃金の問題とは直接関係がありません。
カ 賞与	否定 ※定年後再雇用の特殊な事情を考慮

Q15 ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件の判断の今後の影響とは？

A 両事件はいずれも労契法 20 条の解釈が問題となりましたが、「均衡待遇」についての重要な判断を示したものであるため、今後の新パート有期法 8 条の解釈についても一定の判断を示したものとと言えます。

また、長澤運輸事件は定年後再雇用における「均衡待遇」の解釈基準を示すものとして、先例的な意味があると言えます。

【解説】

1 今後の事件への影響

両事件は、労契法 20 条が「均衡待遇」における不合理性の判断について重大な先例を示したものです。その意味では、同じく「均衡待遇」に基づく規定である新パート有期法 8 条の解釈も同じような判断になるとと言えます。

その意味では、適用される法律が違って、今後重要な影響を与える判断といえるでしょう。

2 長澤運輸事件における「その他の事情」と定年後再雇用

前問で引用した長澤運輸事件における「その他の事情」は、定年後再雇用における非正規社員の人材活用の仕組みについて重要な判示と言えます。

特に、会社の定年制が長期雇用に基づく年功序列型賃金制度を前提としながら、高齢者雇用安定法が国の年金制度の改正と結びついており、非正規雇用といっても定年後に一定の生活設計が成り立っている従業員について、そのような特殊な事情を「その他の事情」として、不合理性の判断において処遇の相違が不合理でないという方向で考慮されている点が重要です。

Q16 手当や処遇などについて個別的に考察する場合に、どのような分類が考えられますか？

A 労務対償給付、業務関連手当、福利厚生関連手当、その他の処遇、と分類可能です。

【解説】

最高裁の判断手法は、個々の支給や手当等の処遇の趣旨から、不合理性を判断するというものです。したがって、それぞれの処遇の特質に応じて分類することで、有機的な理解が可能となります。

1 労務対償給付

まず、「賃金」の中核である、労働者が従事する労務の直接の対価としての労務対償給付があります。これは、労務に付加される手当とは異なり、支給の趣旨・目的に複数の要素が入っている場合がありますので、手当のような単純な比較検討はできません。

賃金それ自体である基本給、賃金の後払い的性質の強い賞与と退職金がここに含まれます。

これは、次に述べる手当と異なり、各企業の人材活用の仕組みが直接影響します。

例えば、正社員の基本給の考え方は、各企業の人材活用の仕組みによって多種多様です。職務に対応した賃金制度もあれば、職能に対応した賃金制度もあるでしょうし、ある程度機械的に計算される年齢給を併用している企業もあるでしょう。

この点、緻密な人材活用の仕組みと、会社の賃金原資を考慮して、綿密な制度設計を行う企業もあれば、初任給はこの程度、あとは年功制で昇級、功績や評価によって昇格して昇格に伴う昇級を行う、というそれほど社内の人材活用の仕組みを考慮せずに基本給を決定している企業もあるでしょう。

前者であれば、ガイドラインや点検・検討マニュアルから見ても、職務内容や責任の範囲から正社員と非正規社員との処遇の相違の理由は明確なので、基本給の相違について不合理とされることはないといえます。後者についても、無期雇用というインセンティブも含めて基本給の支給基準が決定されるので、特段の理由のない限り、処遇の相違が不合理とされることはないといえます。

2 業務関連手当

これは、労働者の従事する業務の性質に即して基本給に付加される手当です。

業務内容に紐付けされた手当であり、人材活用の仕組みというよりも、従事する当該業務の性質や内容に着目した手当ですので、無期雇用と有期雇用それぞれの比較が比較的容易であるため、不合理性が肯定されやすくなることに特色があります。

具体的には、精勤・皆勤手当、無事故手当、危険手当等が考えられます。

3 福利厚生関連手当

これは、労働者の従事する業務とは切り離されて、もっぱら生活保障や補助など従業員の福利厚生の立場から支給される手当です。

これについては、長期雇用のインセンティブという意味では人材活用の仕組みとも関わってきますが、もっぱら、当該手当を各企業がどのような趣旨に基づいて支給しているか、正社員に該当するその趣旨が非正規社員にも該当するのかが問題となります。手当の名称にとらわれずに、その手当の実質的な趣旨や内容を個別具体的に検討する必要があります。

具体的には、住宅手当、家族手当等があります。

4 その他の処遇

これは、上記1～3の給付や手当と異なり、金銭支給を目的としていない処遇です。

この点も、当該処遇を各企業がどのような趣旨に基づいて支給しているか、正社員に該当するその趣旨が非正規社員にも該当するのかが問題となります。

具体的には、正社員にのみ付与される休暇等があります。

以下では、手当に関する議論を先に検討し、その後労務対償給付（基本給・賞与・退職金）の検討を行います。

Q17 手当のほか、各種待遇の差について均衡待遇違反であるかはどのように判断されますか？また、裁判ではどのように判断されていますか？

A 当該手当や待遇の性質・目的（趣旨）をまず確認した上で、①業務の内容、責任、②①及び配置の変更の範囲、③その他の事情を総合考慮し、待遇差が不合理であるかを判断します。

【解説】

労働契約法 20 条に関して、判例（長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件・いずれも最判平 30. 6. 1）で手当の待遇の相違について判断の流れ、枠組みが示されて以降、裁判実務ではそれがほぼ定着しています。この判断枠組みは、手当のほか、各種待遇差が均衡違反かをパート有期労働法 8 条においても踏襲されると解されます（厚労省・検討マニュアル（業界共通編）参照）。

(1) 待遇の性質・目的（趣旨）の確認

・なぜ、待遇に関する制度を設けたか

・どのような要件、事象との関係で、支給、付与するのかを確認の上、それがパート有期労働者にも妥当するかを確認。

(2)(1)で確認した性質・目的(趣旨)を踏まえ、①業務の内容、責任、②①及び配置の変更の範囲、③その他の事情の各要素をもって、待遇の相違の理由を説明できるかを整理し、待遇の相違が不合理か否かを判断

手当の性質・目的(趣旨)の確認、整理に当たっては、当該手当を導入や制度設計の検討資料等を踏まえるほかに、実際の支給要件や、どのような事象に応じて支給しているのかから敷衍して整理することが考えられます。

この性質・目的(趣旨)が曖昧だと、待遇差がある場合にその理由を説明するのが困難になるので、各企業で各手当について、その点を確認、整理することが、まずもって需要です。

Q18 業務に関連する手当の待遇差について、裁判ではどのように判断されていますか？

A 労契法 20 条の適用をめぐるものですが、①業務の内容、責任、②①と配置の変更内容が同一か類似していると、待遇差を不合理とする傾向にあります(労契法 20 条が適用された事案)。

【解説】

以下では、労契法 20 条の適用をめぐるものですが、いくつかの裁判例を概観します。

1 無事故手当(ハマキョウレックス事件)

正社員には無事故手当が支給されるが、契約社員には支給されていませんでした。

最高裁は、無事故手当の趣旨は優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼獲得を目的とするものであるとした上で、ドライバーについては、正社員と契約社員とで職務の内容は異ならず、安全運転や事故防止の必要性は異ならないとし、また、両者には職務の内容及び配置の変更の範囲に違いがあったものの、それによって上記必要性も異ならないとし、契約社員に無事故手当を支給しないことは不合理だとされました。

業務内容に関連する無事故手当の趣旨、目的が、職務の内容が正社員と同じ契約社員にも妥当する以上は、その他の考慮要素をもって、不支給が不合理だとしています。

2 作業手当（ハマキョウレックス事件）

特殊な作業に従事する正社員には作業手当が支給されるが、契約社員には支給されていませんでした。

最高裁は、作業手当が特定の作業を行った対価として支給されるもので、作業そのものを金銭的に評価し支給される性質のものだとします。

その上で、上記1と同様に、ドライバーについて職務の内容が異なることのほか、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なってもそれで作業に対する金銭的評価が異なるものではないことを指摘し、不支給を不合理としています。

3 役付手当（長澤運輸事件（定年後再雇用の事案））

正社員の中から指定された役付者であることに対して役付手当が支給されるが、嘱託乗務員には支給されていませんでした。

労働者は、同手当を年功給としての性格のものとして主張しましたが、最高裁は、支給要件や内容に照らし、上記のとおり役付手当を解釈し、役付者ではない嘱託乗務員に支給されないことは不合理でないとしています。

この事件とは異なり、パート有期労働者も役付者であるが、役付手当が支給されていないとか、金額に相違があるという場合は、例えば、同じ役付者でも通常の労働者（正社員が典型）と嘱託乗務員とでは業務内容や責任が異なるとか、パート有期労働者については役付者に任命された際に基本給を昇給したり、その他の別の賃金項目をもって役付者であることに対する給付がされている等の事情がないと、相違が不合理だとされる可能性があると考えられます。

4 外務業務手当（日本郵便（佐賀、東京、大阪）事件）

正社員には外務業務に従事した場合に外務業務手当が支給されるが、時給制契約社員には支給されていませんでした。

福岡高裁（佐賀事件）は、正社員には外務業務に従事した場合の給与加算の趣旨で外務業務手当が支給されること、時給制契約社員も外務業務に従事する者については基本給（時給）への加算されていることを指摘した上で、後者にも外勤業務手当と同趣旨の給与の加算があるとし、賃金体系の相違や職務の内容等に相違があることを考慮すれば、不合理な相違でないとした。

パート有期労働者に、通常の労働者に支給されている手当が支給されていなくとも、当該手当と同趣旨、目的の給付や待遇がなされていれば、不支給という相違が不合理でないといえることがあることを示す例です。

なお、この事件では、正社員の外務業務手当は1日570円～1420円に対し、外務業務に従事する時給制契約社員の時給への加算は、地域区分に応じて80円又は130円でした。正社員の方が加算分が大きくなる場合がありますが、月給制と時給制という

賃金体系の違いや、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲に相違があることを考慮して、金額の差は特に問題とされていません。同じ業務に従事した場合の給与の加算分に差異を設ける場合は、職務の内容（特に責任の範囲や程度）で相違がある等、差異を設ける理由を整理しておくべきです。

5 能率手当・業務精通手当（日本郵便（佐賀、東京、大阪）事件）

正社員には、郵便物の区分や配達の能率が向上した場合の手当や、郵便外務業務精通手当等、外務業務に関する習熟度を反映した各種手当が支給されるが、時給制契約社員には、同じく習熟度を反映する手当としては、作業能率評価手当（半年に1回、作業能率を測定し、その翌月に支給）が支給されていました。

福岡高裁（佐賀事件）は、正社員の基本給においては業務遂行能力が例外的に反映されるのみだが、時給制契約社員は基本給自体が業務能力を反映されている（基本給中の加算給が該当）ことを認定の上で、正社員に対する手当に相当する支給は、名称を異にする手当及び基本給の一部として支給されていることを指摘します。そして、こうした給与体系の相違を設けること自体は、職務の内容等の相違を考慮すれば不合理でないとし、対象者の範囲や金額の多寡も、業務内容の相違や、各手当の給付開始の経緯や趣旨の相違（正社員に対しては従前の手当を組み替えたもの、時給制契約社員に対してはインセンティブ付与のため新設されたもの）を考慮すれば、不合理でないとなりました。

個別の手当に関する待遇の相違について検討する場合でも、通常の労働者とパート有期労働者それぞれの賃金体系全体の内容やその相違点を考慮すべきことがあることを示す例といえます。また、それぞれの給付開始の経緯や趣旨の相違も、不合理性の有無に影響することがあるので、これに関する資料を保管しておくことの重要性も示唆しているといえます。

Q19 精皆勤手当の待遇差について裁判ではどのように判断されていますか？（勤務時間・勤務日に関連する手当①）

A 皆勤を推奨する趣旨、必要性が職務の内容（業務及び責任）等により異ならない場合は待遇差は不合理とされています。また、これ以外の趣旨でもそれが有期労働者にも妥当すれば、待遇差が不合理とされています（労契法20条が適用された事案）。

【解説】

1 ハマキョウレックス事件及び長澤運輸事件（定年後再雇用の事案）

両事件ともに正社員であるドライバーに対してのみ、皆勤手当又は精勤手当が皆勤奨励の趣旨で支給されていました。

最高裁は、いずれの事件でも、正社員と契約社員又は嘱託乗務員とで職務の内容が異なるから出勤者を確保する必要性や皆勤を奨励する必要性に相違はないとし、結論として契約社員又は嘱託乗務員に上記手当を支給しないことが不合理としました。

当該手当の趣旨、目的が、職務の内容に照らしてパート有期労働者にも妥当するという場合には、職務の内容及び配置の変更の範囲で待遇の相違の理由を説明するのが困難な場合があることを示しています。

このような場合に相違の理由を説明し、不合理性を否定する事情となるのは、「その他の事情」として、当該手当の代替となる給付や待遇があることだと解されます。

実際、ハマキョウレックス事件では、就業規則上、会社業績と本人の勤務成績を考慮し昇給することがあるとされていたことから、その差戻審（大阪高判平 30. 12. 21）では、皆勤を奨励する趣旨で翌年度の時給の増額がなされ得ることが、皆勤手当不支給に対する合理的代償措置といえるか（時給増額がされ得ることで、不支給が不合理との評価が妨げられるか）が争点となりました。大阪高裁は、時給の増額については皆勤の評価が直ちに賃金に反映されるのか不確実な制度であることや、正社員への皆勤手当が月額 1 万円であるのに対し、時給増額は最大でも月額 504 円、年間 6048 円程度であることを指摘し、合理的代償措置とはいえないとしています。

また、長澤運輸事件では、嘱託乗務員の歩合給に係る係数が、正社員の能率給に係る係数よりも有利であることから、嘱託乗務員に労務の成果である稼働額を増やすことを奨励する趣旨があるとみることもできるとしました。しかし、皆勤手当が皆勤の事実に基づき支給されるものであるもので、上記の有利な係数の設定をもって、精勤手当を支給しないことの不合理性は否定されない旨を述べています。

当該手当を代替するものか、当該手当を支給しないことの合理的代償措置といえるか、という点は相対的なもので、一律の基準を示せるものではありません。ただし、ハマキョウレックス事件や長澤運輸事件のように、通常の労働者とパート有期労働者との職務の内容が異なるが故に、当該手当の趣旨、目的が後者にも妥当し、職務の内容や配置の変更範囲の相違によってもその点は異なるという場合は、当該手当の支給に係る事象と同一の事象に基づきパート有期労働者への給付をすることのほか、金額も通常の労働者に支給する手当の額よりも少なくする具体的理由がない限りは同水準とせざるを得ないでしょう（両事件ともに、正社員に支給されたのと同額の精勤手当又は皆勤手当相当額の損害賠償額が認容されています）。

2 井関松山製造所事件

無期契約者に月給者（連続 1 か月未満の欠勤については基本給の欠勤控除を行わない者）と月給日給者（欠勤 1 日につき、月額基本給の 1/20.3 の金額を欠勤控除される者）がおり、後者で当該月皆勤者に限り精勤手当を支給するが、有期契約労働者（時

給制で欠勤等の場合、時給×欠勤等の合計時間を控除される)には支給されていませんでした。

松山地裁は、このような精勤手当の趣旨を、月給者に比べて月給日給者の方が欠勤日数の影響で基本給が変動し収入が不安定であるため、かかる状態を軽減する趣旨が含まれるとした上で、有期契約労働者も欠勤日数の影響で基本給が変動し収入が不安定となる点では、精勤手当の趣旨が妥当するとし、不支給は不合理だとしています(控訴審の松山高裁が判断を維持)。

会社は、無期契約労働者に対し、精勤に対する見返りを支給することで、会社への貢献増大を図るために精勤手当が設けられたと主張しましたが、その証拠がないとして排斥されています。会社が当該手当の趣旨、目的を主張するに、その裏付けとなる資料がないと、本件のように、裁判所による趣旨解釈とそれを敷衍して結論を出すという論理展開が行われてしまうので、留意が必要です。

Q20 時間外等割増賃金に関する待遇差について裁判ではどのように判断されていますか？(勤務時間・勤務日に関連する手当②)

A 除外賃金に当たらない手当の不支給が不合理とされた場合、当該手当を時間外手当の算定基礎に含めないことも不合理とされています。また、割増率の相違については労基法上の割増賃金制度の趣旨を敷衍した上で、不合理と判断されています(労契法 20条が適用された事案)。

【解説】

1 時間外割増の算定基礎(長澤運輸事件)

同事件において、精勤手当の不支給であったために、嘱託乗務員に対する割増賃金(時間外手当)の算定基礎に精勤手当が含まれていませんでした。

最高裁は、労基法所定の割増賃金を支払う趣旨である、超勤手当(正社員に支給)と時間外手当で、割増率その他の計算方法を両方で区別することはうかがわれなかった上で、精勤手当の不支給が不合理であり、それが正社員の超勤手当の算定基礎に含まれるが、嘱託乗務員の時間外手当の算定基礎に含まれないのは不合理としています。

2 時間外労働の割増率(メトロコマース事件)

正社員には所定労働時間を超える勤務につき始めの2時間までは1時間につき27%増、2時間超は35%増の早出残業手当を支給していたが、契約社員Bには1時間につき法定どおり25%増の早出残業手当が支給されていました。

東京高裁は、割増賃金の支払義務を使用者に課すことで、時間外労働を抑制すると

いう労基法 37 条 1 項の趣旨が、法定を上回る割増率を設定する場合にも妥当するとの考えを前提に、時間外労働の抑制という観点から、正社員と契約社員 B とで割増率に相違を設けるべき理由はないとします。

その上で、同高裁は売店業務に従事する正社員と契約社員 B は、算定基礎額が前者が後者の方よりも高いという相違があり、これに加え、割増率においても同様の事情で正社員の方が高いという相違を設けるべき積極的理由があるとはいえないとし、相違を不合理としました。なお、会社は労使交渉により正社員の割増率が決定されたとの経緯を主張しましたが、その裏付けとなる証拠がないとして、排斥されています。

割増率の設定について、時間外労働に対する対償を支給し、時間外労働を抑止するという趣旨のみから考察すれば、相違を設けることに理由が見出し難い面はあるでしょう。もっとも、本判決では認められませんでした。法定を上回る割増率の設定の経緯や理由として、労使交渉の結果であること、割増率を引き上げる代わりに取引条件があり、それが正社員のみ妥当していること等の事情があれば、「その他の事情」として考慮され、相違の不合理性は否定される余地もあると考えられます。

Q21 年末年始に勤務することに対する手当（年末年始勤務手当）の待遇差について、裁判ではどのように判断されていますか？（勤務時間・勤務日に関連する手当③）

A 同じ日本郵便事件で、東京事件の高裁判決は同手当の性格等に照らし、有期労働者への不支給は不合理としましたが、大阪事件の高裁判決は通算契約期間が 5 年を超えた有期雇用労働者への不支給は不合理としています（労契法 20 条が適用された事案）。

【解説】

日本郵便事件では、年末年始に勤務した正社員に年末年始勤務手当が支給されているが、時給制契約社員には支給されていませんでした。東京事件及び大阪事件でこの相違が不合理かが争われましたが、それぞれ次のとおりに判断しています。

1 東京事件

東京高裁は、年末年始の期間の労働の対価として一律額を支払うという同手当の性格等に照らせば、同じ期間で勤務している時給制契約社員に支給しないのは不合理だとします。

2 大阪事件

大阪高裁は、年末年始勤務手当は年末年始が最繁忙期になることから、多くの労働者が休日として過ごしているはずの年末年始に業務に従事しなければならない正社員の労苦に報いる趣旨で支給されるもので、契約社員も年末年始の最繁忙期に勤務しなければならないことは同様だとします。

その一方で、大阪高裁は、「相応の重みのある『その他の事情』」として、以下の点を挙げます。すなわち、当該会社では契約社員という雇用区分が原則として短期雇用（期間は6か月又は1年以内）を前提とし必要に応じて柔軟に労働力を補充することを目的としていることや、むしろ年末年始期間にこそ勤務することを当然の前提として採用されており、実際にも時給制契約社員の採用者数が11月、12月が多くなっていること、時給制契約社員の退職者の5割以上が1年以内、7割以上が3年以内と短期間で退職していることのほか、正社員の待遇を手厚くすることで有為な人材の長期的雇用を図る必要があること、各労働条件が労使協議を経て設定されたことです。これらの事情があるために、年末年始勤務手当について相違があることは直ちに不合理とは評価できないとしました。

その上で、大阪高裁は、有期労働契約が反復更新され、通算契約期間が長期間に及んだ場合は、年末年始勤務手当の趣旨・目的に照らし、相違を設ける根拠は薄弱なものとならざるを得ず、同手当を契約社員に一切支給しないことは、上記のその他の事情のほか、職務内容等の相違等を考慮しても、不合理だとします。

そして、結論として、通算契約期間が無期転換権（労契法18条）が発生する5年を超えた者に同手当を支給しないのは不合理としています。

大阪高裁が手当の趣旨目的から相違を直ちに不合理とせず、その他の事情を考慮した点は妥当です。一方で、職務の内容や職務の内容及び配置の変更の範囲が異なっているにもかかわらず、通算契約期間が結果的に長期化していることを、相違を不合理とする事情として重視したり、それが5年超か否かで線引きをするという判断が妥当かについては議論もあり、これが維持されるのか、最高裁の判断が注目されます。

Q22 住宅手当の相違について裁判ではどのように判断されていますか？（福利厚生や費用補助に関する手当①）

A 裁判例では、住宅の趣旨が有期労働者に妥当する場合、相違を設ける具体的理由を説明できないと、相違は不合理とされる傾向にあります（労契法20条が適用された事案）。

【解説】

以下の裁判例は、いずれも正社員のみ住宅手当が支給されていた事案ですが、住宅手当が住宅に要する費用補助の趣旨であるとの理解のもとで、職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲が、①同じだった事案がハマキョウレックス事件、②相違があった事案が日本郵便（東京、大阪）事件です。他方で、③住宅手当の名目だが住宅に要する費用ではなく、扶養家族の有無で金額が異なるものについての判断したのが東京メトロコマース事件です。最後に④長澤運輸事件は定年後再雇用の事案での判断です。

1 ハマキョウレックス事件

最高裁は住宅手当の趣旨を従業員が住宅に要する費用を補助する趣旨と解した上で、契約社員は就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員は転居を伴う配転が予定されていて、契約社員と比較し、住宅に要する費用が多額となり得ることを理由に、契約社員に支給しないことは不合理でないとします。

職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることが、住宅手当の支給の有無に反映されており、不支給の不合理性を否定する事情となっています。

2 日本郵便（東京、大阪）事件

請求対象となった期間中に人事制度の変更があったこととともない、正社員のうち、旧制度下では旧一般職、新制度下では新一般職という雇用区分が比較対象とされました。

住宅手当は住宅に要する費用の補助の趣旨で支給されていましたが、東京高裁は、転居を伴う可能性のある配転が予定されていない時給制契約社員への住宅手当の不支給は、それが予定されている旧一般職との比較では不合理でないとし、他方でそれが予定されていない新一般職との比較では住宅に要する費用は同程度とみることができるので不合理だとしています。

住宅手当の趣旨が住宅に要する費用の補助だという場合、転居を伴う配転の有無という職務の内容及び配置の変更の範囲の相違と結び付けて、支給の有無の理由を説明できるかがポイントになるといえます。

なお、転居を伴う配転の有無は、労働契約上、それが予定されていることが前提ですが、その実績が比較対象となる通常の労働者ないしその属する雇用管理区分でないと、実態としては配置の変更の範囲に相違はないとの評価がなされ得るので、留意が必要です。

3 メトロコマース事件

本事件の住宅手当は、住宅費の負担の有無ではなく、扶養家族の有無で金額が異なるものでした。

東京高裁は、上記のような住宅手当につき、職務内容等を離れて福利厚生及び生活保障の趣旨（主として住宅費を中心とした生活費の補助の趣旨）で支給されるものだと解釈しました。そして、生活費補助の必要性は職務の内容等によって差異が生じるものではないことや、正社員も転居を伴う配転は想定されていないから、契約社員 B（勤務場所の変更で転居を伴うことが想定されていない）と比較し、正社員の住宅費が多額になり得る事情もないとして、契約社員 B への不支給は不合理としました。

なお、会社は人事施策として有為な人材の獲得、定着を図る趣旨で正社員に住宅手

当を支給している旨を主張しましたが、東京高裁は、そのような意図があったとしても、住宅手当の主たる趣旨は上記の通りと解されるので、それだけでは不支給が正当化されるといえないとし、排斥しています。

職務内容等とは直接の関連性のない、福利厚生や生活費の補助自体は、会社が必ず行わなければならないものではなく、どのような理由で、どの雇用区分の者に支給するかは人事施策上の問題として会社が決定するものです。このため、通常の労働者とパート有期労働者とでこの点の待遇について相違を設けるならば、その人事施策上の理由を明確にできるようにしておく必要があります。

ただし、本判決のように、人事施策上の理由よりも、生活費補助の必要性という面が重視され、それが通常の労働者とパート有期労働者とで異ならないという場合は、両方で支給の有無についての相違が不合理と判断されるおそれがあります。

4 長澤運輸事件（定年後再雇用の案件）

最高裁は、本事件の住宅手当について、従業員の住宅費の負担に対する補助として支給されるもので、提供される労務を金銭的に評価して支給されるのではなく、福利厚生及び生活保障の趣旨によるものだから、会社はそのような賃金項目の要否や内容の検討に当たっては、当該趣旨に照らし、労働者の生活に関する諸事情を考慮することになるとします。

本件では、正社員は嘱託乗務員（定年後再雇用として有期労働契約を結んでいる者）とは異なり、幅広い世代の労働者が存在し得るところ、そのような正社員について住宅費を補助することに相応の理由があるとします。他方で嘱託乗務員については正社員として勤務した後定年退職した者で、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給が開始されるまでは会社から調整給が支給されることとなっていることを指摘します。そして、これらの事情を総合考慮し、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が同一であったとしても、嘱託乗務員に住宅手当を支給しないことは不合理でないとししました。

本件で最高裁は、有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、「その他の事情」に当たるとしており、定年後再雇用された者を長期間雇用することが通常予定されていないことや、定年までに無期契約労働者として賃金を受けてきた者で、一定の要件下で公的給付（老齢厚生年金）を受けることは、その賃金体系のあり方を検討するに当たって基礎としています。定年後再雇用としての有期雇用という特殊性に着目した判断であり、定年後再雇用でない場合にまで妥当するとは直ちにいけないことに留意が必要です。

Q23 通勤手当の相違について、裁判ではどのように判断されていますか？（福利厚生や費用補助に関する手当②）

A 通勤手当を通勤に要する交通費を補填する趣旨と理解した上で、通勤手段や通勤距離が同じ場合、相違を設けるのは不合理としています(労契法 20 条が適用された事案)。

【解説】

1 ハマキョウレックス事件

交通手段及び通勤距離が同じであるが、通勤手当として、契約社員には月額 3000 円、正社員には 5000 円が支給されていました。

最高裁は、本件通勤手当を、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されるものとした上で、労働契約の期間の有無で通勤費が異なるものでないこと、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なっても、通勤費の多寡に直接関係しないことから、相違が不合理としました。

2 九水運輸商事事件

(1) 通勤手当が正社員には 1 万円、パート社員（有期雇用）には 5000 円がそれぞれ一律に支給されていましたが、金額の相違が不合理かが争われました。

福岡高裁は、通勤手当の趣旨が通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されているものとし、正社員とパート社員の業務は同じ市場での作業を中核とするから職務の内容等の相違は通勤に要する費用の多寡と直接関連するものではないこと、有期か無期かで通勤に要する費用が異なるものでないこと、通勤に利用する交通手段に相違がないこと、パート社員の通勤時間や経路が正社員のそれに比して短いといった事情がうかがわれないことを総合考慮し、5000 円の相違は不合理としました。

会社は、通勤手当の金額の差異は出勤率の向上を目的とすると主張しましたが、判決は正社員には、1 か月に出勤日の半分を超える欠勤があった場合に 1 万円よりも少ない金額が支給される可能性があるに過ぎない一方、パート社員には欠勤 2 日以内の場合のみ通勤手当が支給されるものであることから、通勤手当の金額の多寡と出勤率の向上との関連性も薄いとし、排斥されています。

(2) 本件では、正社員とパート社員に通勤実費に関係なく一律に支給されている通勤手当の差が不合理とされましたが、通勤手当については、通勤距離や通勤手段や経路、実費に応じた相違を設けること自体は可能と解されますから、そのような制度設計をし、パート有期労働者にも同制度を適用するのが妥当でしょう。なお、同一労働同一賃金ガイドラインでは、問題とならない例として、所定労働日数の多い通常の労働者には月額の定期代相当額を支給し、所定労働日数が少なか

ったり、出勤日数が変動するパート有期労働者には日額の交通費相当額を支給することが、挙げられています。

- (3) なお、本件は給与規程が改定され、正社員の通勤手当が5000円減額されるとともに、職能給を1万円増額しましたが、パート社員は、職能給増額のうち5000円は通勤手当減額の対価なので、改定後も正社員には通勤手当1万円の支給が継続していると主張しました。これについて、福岡高裁は、職能給と通勤手当は別個の賃金であり、直ちに職能給の一部が通勤手当に当たるとは認められないとした上で、労働条件の相違の解消のために無期契約労働者の通勤手当が減額されたとしても労契法20条に違反しないと解されるとしています。

労働条件の相違を解消するべく、正社員の労働条件を不利益に変更する場合、個別同意をとるのが原則ですが、それが取れない場合は就業規則の変更（労契法10条本文）の方法によることとなりますが、不利益の程度と変更の必要性との比較考慮を中心に諸事情を総合考慮して、変更の合理性が認められることが必要です。

Q24 家族手当・扶養手当の相違について、裁判ではどのように判断されていますか？（福利厚生や費用補助に関する手当③）

A 定年後再雇用の事案である長澤運輸事件では定年後再雇用であることを理由に不支給を不合理でないとしました。一方で現役世代への不支給が問題となった事案では、裁判所によって判断が分かれています（労契法20条が適用された事案）。

【解説】

1 長澤運輸事件（定年後再雇用の事案）

正社員に扶養手当が支給されるが、嘱託乗務員には支給されていませんでした。最高裁は通勤手当について述べたのと同様の理由で、不合理でないとしています。

2 井関松山製造所事件

無期契約労働者に家族手当が支給されていましたが、有期契約労働者には支給されていませんでした。

高松地裁は、家族手当が生活補助的な性質をしており、職務内容等とは無関係に扶養家族の有無、属性及び人数に着目して支給されていることを指摘の上で、配偶者及び扶養家族がいることで生活費が増加することは有期契約労働者であっても変わりがないとして、家族手当の不支給は不合理だとしました。この判断が控訴審判決（高松高裁）でも維持されています。

なお、会社は有為な人材を確保する施策を採っており、「その他の事情」として考

慮されるべきと主張しました。しかし、高裁判決は、扶養家族の有無と人数といった明確な支給基準により一定額が支給されるもので、職務の内容等の差異等に基づくものと解し難いことや、会社に支給の有無や金額の多寡に各段の裁量もないことから、支給条件の差異について、長期雇用が見込まれる無期契約労働者に家族構成の変化を見越して生活費が安定的に補助される仕組みを作るという人事施策上の配慮等の必要性は認められないとして、排斥しています。

3 日本郵便（大阪）事件

正社員に扶養親族の状況に応じて扶養手当が支給されていましたが、契約社員には支給されていませんでした。

大阪高裁は、扶養手当はいわゆる家族手当であって、長期雇用システム（いわゆる終身雇用制）と年功的賃金体系の下、家族構成や生活状況が変化により生活費の負担が増減することを前提に、会社が家族の生活費まで負担することで、有為な人材の獲得、定着を図り、長期にわたり会社に貢献してもらう効果を期待し、支給されるものと考えられるとします。

そして、契約社員は原則として短期雇用を前提に、柔軟に労働力を補完するために雇用されていて、賃金も年功的賃金体系は採用されず、基本的に業務内容や就業場所に応じて定められており、長期雇用を前提とする基本給の補完という扶養手当の性質、趣旨に沿わないこと、生活費の負担増があり得るが基本的に転職等による収入増加で対応することが想定されているとし、扶養手当の不支給は不合理でないとしています。

井関松山事件が、家族手当（扶養手当）の生活費補償という趣旨と、契約社員も扶養家族の増加による生活費増加があるという事実面を重視したのに対し、本判決は、同手当は生活費補償の趣旨だとしつつ、長期雇用システムと年功的賃金体系の下で有為な人材の獲得、定着という効果を期待して生活費保障をするという点を重視しています。契約社員も家族の増加により生活費が増加し得るという点については転職等での収入増加で対応とした点も特徴的であり、最高裁でもこの判断が維持されるのかが注目されます。

Q25 特別休暇の相違について、裁判ではそのように判断されていますか？（休暇・福利厚生に係る待遇①）

A 同じ日本郵便事件で、佐賀事件の高裁判決は同手当の性格等に照らし、有期労働者に特別休暇が認められていないことは不合理としましたが（東京事件の高裁判決も同旨）、大阪事件の高裁判決は通算契約期間が5年を超えた有期雇用労働者に同休暇を認めない不合理としています（労契法20条が適用された事案）。

【解説】

日本郵便事件では、正社員に特別休暇として夏期休暇及び冬期休暇がありましたが、時給制契約社員にはこれがありませんでした。

1 佐賀事件

福岡高裁は、これら休暇が設けられた趣旨が、お盆や年末年始の行事に合わせて帰省するという慣習を背景にしたものであり、正社員に対する定年までの長期にわたり会社に貢献することへのインセンティブ付与の面があるとしても、お盆や年末年始の時期に就労している正社員と時給制契約社員とで休暇の有無に相違があることは、職務内容等の違いを理由にその相違を説明することはできず、時給制契約社員に全く付与されないことは不合理だとしました。

また、同判決は、当該期間中の実際の勤務の有無や平均的な勤務日数等の要件を付加し、時給制契約社員に正社員と比較し、一定割合の日数を付与することも考えられると、休暇日数の差異を設けることは不合理でないとの見解を示しています。

2 大阪事件

長期雇用を前提とする正社員と、原則として短期雇用を前提とする時給制契約社員とで異なる制度や運用を採用すること自体は相応の理由があり、夏期・冬期休暇が時給制契約社員に付与されないことは直ちに不合理でないとし、

その上で、年末年始手当と同様に、通算契約期間が5年間を超えた時給制契約社員に休暇を付与しないのは不合理としています。

いずれの事件も上告されており、最高裁がどのような統一的判断をするのかが注目されます。

Q26 病気休暇、私傷病休職の相違について、裁判ではどのように判断されていますか？

A 同じ日本郵便事件で、東京事件の高裁判決は契約社員に付与される病気休暇が無給であることが不合理とし、大阪事件の高裁判決は通算契約期間が5年を超える者に正社員と同様に日数制限なし、有給での休暇を付与しないことが不合理とします。他方で休職事件は、病気休暇についての相違は不合理でないとし、それとともに休職制度が設けられていないことも不合理でないとしています（労契法20条が適用された事案）。

【解説】

1 病気休暇

私傷病の場合に、正社員は日数制限なく（ただし、休職事件では一定の制限あり。後述）有給の病気休暇が取得できるが、時給制契約社員は1年に10日間、無給での取得が認められていました。

(1) 東京事件

東京高裁は、日数の相違は不合理と評価できないが、有給と無給の相違は不合理だとしました。

会社は、病気休暇が、正社員の長期雇用を前提として私傷病で勤務できなくなった場合に療養に専念させるために有給の休暇を付与し、定年までの長期にわたり会社へ貢献する動機付けすることで、長期的勤続を確保することを目的とすると主張しましたが、東京高裁は、あくまで療養に専念させるための有給の休暇だとして、排斥しています。

(2) 大阪事件

大阪高裁は、ここでも相違を設けること自体は不合理でないが、通算契約期間が5年を超えた者について、相違は不合理だとし、正社員と同様に日数制限のない、有給の病気休暇が付与されるべきだとします。

(3) 休職事件

本事件で比較対象となった正社員（一般職）は勤続年数に応じて、私傷病の場合に90日又は180日までの有給の病気休暇を付与されていました。

東京高裁は、病気休暇が私傷病により勤務できない場合に療養に専念させるための制度であって、正社員につき有給としている趣旨は、正社員として継続して就労してきたことに対する評価の観点、今後も長期にわたり就労を継続することによる貢献を期待し、有為な人材の確保、定着を図る観点や生活保障を図る観点によるものと解釈します。

そして、一般職の職務内容等（郵便内務等の標準的業務に従事し、勤続年数を重ねた後には応用的能力、後輩への助言の能力等が求められ、人事ローテーションで業務の変更があり、異動も原則、転居を伴う転勤のない範囲であり＝時給制契約社員と職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲に一定の相違あり）に照らせば、有給とすることに一定の合理的理由ありとします。

これに対し、時給制契約社員は長期間の雇用が当然には想定されておらず、継続して就労してきたことへの評価、有為な人材の定着を図る観点が直ちに当てはまらないとします。また生活保障の観点は一般職の職務の内容等との相違から判断するのは難しいとしつつ、時給制契約社員は私傷病欠勤について所定の届出等をすれば承認欠勤として、問責の対象としない取り扱いがされているほか、社保に加入していれば傷病手当金を受給することで事実上ある程度の金銭的補填のある療養が相当期間にわたり可能であることを指摘します。

以上をもって、結論として相違は不合理でないとされています。

筆者としては、上記休職事件の判断が、病気休暇の趣旨の解釈を正しくとらえた上で、一般職と時給制契約社員の職務の内容等の相違点を踏まえ、当該趣旨が当てはまるのかを考慮しており、妥当と考えますが、東京、大阪事件は上告されており、最高裁の判断が待たれます。

2 休職

日本郵便（休職）事件では、正社員に3年以内で必要な期間の休職制度が設けられているが、時給制契約社員には設けられていませんでした。

東京高裁は、上記1・(3)のとおり、病気休職について述べたのと同様の理由で不合理でないとしています。

Q27 正社員に対してのみ、労働契約上、労働条件として定めずに恩恵的に実施している措置についても、不合理な労働条件の相違になり得るのでしょうか？

A 恩恵的措置であれば労働条件に該当せず、均衡待遇規制の対象にならないと解されます。

【解説】

パート有期法8条の「待遇」とは賃金、賞与のほか、各種手当や福利厚生、教育訓練、安全管理等を含むものですが、使用者が労働契約上で定めた給付等としてではなく、恩恵的に行う措置は、労働条件には当たらず「待遇」には含まれません。

実際、労契法20条が適用された事案ですが、大阪医科薬科大学事件では、正社員は、附属病院の医療費補助措置の対象であったところ、アルバイト職員は対象外とされていたことにつき、以下のとおり述べています。

すなわち、大阪高裁は、医療費補助措置は、恩恵的措置であり、労働契約の一部として何らかの対価して支出されるものではなく、労働条件に含まれない旨を述べ、正社員とアルバイト職員の相違は、労契法20条に違反する不合理な労働条件の相違でないとししました。

なお、同判決は、当該措置が恩恵的措置であり、労働条件ではないというあたり、上記のとおり、何らかの対価として支出されるものでないことのほか、当該措置の対象者が必ずしも労働契約の当事者のみに限られず、大学の学生等広範な者が対象となっていることを指摘しています。

Q28 労務対償給付・「基本給」の考え方は？

A 会社ごとに基本給の性質を検討し、正社員と非正規雇用者の違いを検討する必要がある

ある。

【解説】

1 基本給の意義と趣旨

基本給は一義的に定義できるものではありませんが、支給基準が職務給や年齢給等の名目で定められ、所定労働時間内の通常の労務の対価として、定期的に支払われるものです。その意味では、例えば時給制の有期雇用労働者には「基本給」という概念は困難ですが、所定労働時間内の労務の対価として時給によって計算された支給額の合計は、正社員との比較の対象という意味に限り、一種の基本給といえるでしょう。その趣旨は、明らかに現実の労務の対価、ということになります。

2 基本給における人材活用の仕組みとは

前述したとおり、基本給の定め方は各企業の人材活用の仕組みに応じて多種多様であり、無期雇用と有期雇用の相違がもっとも明確に顕在化するものです。

もっとも、漫然と更新を繰り返して無期雇用と変わらないくらいの長期の雇用となったような場合や、職務内容と責任の範囲が全く同一であるような場合、特に正規社員も非正規社員も同じような職務給の考え方に基づいて支給しているにも関わらず、その相違の程度が比較的大きい場合には、基本給といえども注意が必要です。そのような場合では、正規と非正規の雇用管理区分自体に不合理性が認められる可能性があるからです。

3 裁判例の考え方

裁判例の多くは、基本給についての不合理性が問題となった事案では、均衡違反を否定して請求を棄却する例がほとんどです。現時点での請求を認めたものは産業医科大学事件（福岡高判平 30. 11. 29）だけです。

但し、同事件は、当該非正規の従業員が約 30 年間、非正規のまま勤務していたというかなり特殊な事案なので、先例的な意義に乏しい事例判例とみるべきでしょう（もっとも、事実関係として被告である法人から正規職への職務内容の変更の申し出を労働者自身が断っており、結論自体にも疑問が残るところです）。

基本給であっても、各裁判例では職務の内容や責任の範囲等の要素、登用制度等による格差の解消可能性、格差の程度（制度の相違だけでなく、実際の運用がどうなっているか）など具体的に検討されています。

① メトロコマース事件（東京高判平 31. 2. 20）

正社員と有期契約労働者（この事件では「契約社員B」）とで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合理性が認められ、有期雇用労働者は登用制度を利用して格差の解消可能であることや、従事する業務の内容が同一ではな

いことによる支給制度であるから、不合理ではないと判断されました。

② 大阪医科大学事件（大阪高判平 31. 2. 15）

アルバイト職員が時給制であって、正職員が月給制であることは一般的に受け入れられ不合理とはいえないことや、支給額についてもその相違は約 2 割にとどまり、不合理と認めるには足りないと判断されました。

③ 日本郵便（佐賀）（福岡高判平 30. 5. 24）

正社員と時給制の契約社員とで、郵便外業務という業務内容は同一だとしても、時給制契約社員（一般職）は限定契約となっていて、勤務体制が正社員同様フルタイム勤務を前提としたものとはなっていないことから、そのような相違に起因する基本賃金等の相違が不合理であると認めることはできない、と判断されました。

Q29 労務対償給付・「賞与」の考え方は？

A 賞与は基本給にも増して、企業ごとに制度設計や支給方法が異なりますが、処遇に相違を設けること自体に問題はありません。もっとも、支給される賃金体系が明確であることが望まれます。

【解説】

1 賞与の意義と趣旨

賞与とは、基本給と異なり、一時金として定期的に支払われるものであり、賃金の後払い的性質、会社の業績給、当該従業員の成果給など多様な要素が考えられますが、ガイドライン上は、「会社の業績等への貢献に応じて支給する場合」としています。

賃金の後払い的性質を強調すれば基本給と同じような考えとなり、業績給的要素を強調すれば従業員によって相違がないのではないかという問題が生じ、成果給的要素を強調すれば、当該従業員をどのように評価して支給基準を決定しているのか、が問題となるといえます。

基本給とは異なり、特段の理由がなければ不合理とされることはない、と考えるべきではありません。成果給的な賞与の場合には、有期契約労働者も含めて評価の対象としているか、どのように評価しているかは問題となり、業績給的な賞与では、職務の内容や責任の範囲等が有期契約労働者に対する不支給の説明とならないため、不合理と判断される可能性は高いといえます。結局は、賞与の趣旨をどのように考えるか、会社の規程や運用の仕方から裁判所にとってどのような趣旨に見えるかが問題となるのです。

2 賞与における人材活用の仕組み

賞与については、結局その会社の制度設計を人材活用の仕組みとの関係でどのよう

に設けているかが問題となります。処遇に相違がある場合（有期雇用労働者には不支給あるいは正社員と比べて低額としている場合）に、職務の内容や責任の範囲等での相違が説明可能か、といった相違の理由が可視化できることが重要です。

3 裁判例の考え方

賞与が争われた事案では、均衡違反否定例が多いといえます。

- (1) 肯定された例として、上述の産業医科大学事件がありますが、これも基本給の部分で述べたとおり、非正規社員としては異様なほどの長期期間雇用に到った特殊な事案です。

他の均衡違反を認めた事件として大阪医科大学事件（大阪高判平 31. 2. 15）があります。これは、正社員には基本給連動方式によって賞与が支給されるのに対して、アルバイト職員には不支給とされた事案でしたが、算定期間に対する功勞としての対価を認定し、正職員の「支給基準の 60%を下回る支給ししない場合は不合理な相違に至るものというべきである」と判示しています。

これは、アルバイトではない契約職員については正職員の 80%を支給していることから、不支給が不合理であるとして、原審裁判所の裁量判断として 60%を下回ってはならないと考えたものと思われませんが、不支給が不当であるという価値観が先行しており、基準も含めて論理性に欠ける判断と言わざるを得ません。最高裁の判断が待たれます。

他に、労契法 20 条でなく旧パート法違反が問題となったニヤクコーポレーション事件（大分地判平 25. 12. 10）では、所定 8 時間の正社員と所定 7 時間の準社員との間に年間 40 万円以上の格差は違法とされました。これは、正社員とパート職員の雇用管理区分があっても、その区分の程度が処遇の大きな相違に見合わないものと判断されたケースといえます。

- (2) 否定された例として、上記のメトロコマース事件があり、賞与が賃金の後払い的性質を有し、正社員と時給制の契約社員との間に支給額の差額があっても不合理とまではいえない、と判断されました。

また、ヤマト運輸事件（仙台地判平 29. 3. 30）も、契約社員に対して一定額は支給されていること、正社員の賞与の算定方法について労使協議によって定められているという賞与決定の経緯も考慮した上で、不合理ではないとされました。

さらに、医療法人 A 事件（新潟地判平 30. 3. 15）においては、非正規職員には基本給 1 ヶ月分支給されていること、日本郵便事件（東京）（東京高判平 30. 12. 13）も契約社員については算定方式は異なるものの支給自体はされていること、井関松山事件（松山地判平 30. 4. 24）については 5 万円の寸志が、井関松山ファクトリー事件（松山地判平 30. 4. 24）については 10 万円の寸志が支給されていること、が考慮され、正社員との相違は不合理ではない、と判断されています。

このように、肯定例の多くが、名称はともかく一定額を支払っていることには注意が必要です。

Q30 労務対償給付・「退職金」の考え方は？

A 退職金は様々な法的性格があり、労務対償給付の中でも相違が不合理とされにくい部類であるが、長期化する非正規社員がいる場合には注意を要します。

【解説】

退職金には、一般的に「賃金の後払い的性質」、「功勞報償的性格」「退職後の生活保障的性格」などの性質があるとされていますが、長期雇用を前提としている制度である以上、処遇に相違を設けること自体は問題ありません。また、制度を設けている企業は支給基準が計算可能な程度に明確であることが通常ですので、正社員とほぼ同一の業務に従事する非正規社員の長期雇用が常態化しているような逸脱的なモデルである場合を除けば、その処遇の相違は不合理とはいえないと考えられます。

1 退職金の意義と趣旨

退職金の制度趣旨として、一般的には賃金の後払い、功勞報償、退職後の生活保障など、様々な考え方があるとされています。大戦前から退職金という概念はありましたが（1936年：退職積立金及退職手当法、1944年に厚生年金保険法制定と共に廃止）、第2次世界大戦後の労働争議を経て、各企業において退職金制度の導入が始まりました。

政府も、戦後のインフレ等の経済事情を背景に、1952年に所得税法を改正し、退職金を一般給与と所得とは別に分離課税することとし、また同年の法人税法の改正により退職金給付財源を内部的に準備するための「退職給与引当金」が認められ、退職金給付財源は非課税とされました。

これにより、企業会計上は、内部留保型の退職金制度は積立を前提とした賃金の後払い的性質を前提としています。企業会計上も、平成12年3月30日付国税庁発・法令解釈通達・課法2-3査調4-7、及び企業会計員会平成24年5月17日付企業会計基準第26号「退職給付に関する会計基準」において、退職金は賃金の後払いであることを前提とした税務処理となっています。

また、企業の退職金の規程の多くは、自己都合と会社都合とで支給基準を分け、後者についての退職金額を優遇することが見られます。これをもって、退職金には功勞報償部分があると解釈されていますが、会社都合の場合に優遇されるのは、むしろ会社の事情で退職を余儀なくされる従業員に対する解決金の趣旨と理解すべきでしょう。

さらに、退職金が請求権として認められるには、明確な退職金支給基準が存在し、当該労働者について具体的な退職金額が特定できること、また明確な規程がなくとも労使慣行としても過去の事例等に即して定まった計算基準どおりに支払うことが、労使双方の規範意識として理解されていること、が必要とされています。そうでなければ、金額が特定できないため、請求として成り立たないからです。

しかし、大部分の退職金規程は、勤続年数を係数として退職時の基本給等から機械的に算定できるものですので、勤続年数ごとに賃金を積み立てて、労働の対償として支給されるという賃金の後払い的性質を有するものといえます。功勞報償部分というのは、事前に計算できる性質のものとはいえないからです。

また、「功績が重大な者については退職金を加算することがある」などの規程がある場合には、これが功勞報償についての根拠といえますが、これは退職時において業績等の評価を通じて初めて算定できるものですので、やはり事前に計算できる性質のものではありません。

したがって、年功制の退職金については、賃金の後払い的性質のものであると考えるべきといえます。

2 退職金制度の多様性の問題

退職金には、会社が内部に積み立てるもの（内部留保型）ばかりでなく、中小企業退職金共済制度（中退共）などを用いた外部留保型、年金型としても確定給付年金、確定拠出年金（年金型）があり、年金型でも個人型、企業型と分かれ、退職金制度を導入するか、導入するとしても会社がどの制度を用いるかは全く多岐にわたり、一律に論ずることは不可能といえます。

もともと、退職金制度の趣旨として明らかであるのが、長期雇用のインセンティブです。入社時において会社に退職金制度があり、会社が内部留保を積み立てるなどしてこれを維持するのは、労働市場における会社のレピュテーションを維持し、将来優秀な人材を確保し、在職中の従業員の長期雇用の意思を強めるためです。

例えば、会社に対して貢献し、その会社内の評価が高まり、定年まで就業すれば一定の退職金を支給することになり、他方、勤怠が不良であったり、不正を働くなどして解雇されれば退職金支給金額を減額したり、不支給とするのが会社の措置であるところ、退職金制度は期限の定めなき従業員の長期雇用のインセンティブのために制度が維持されるといえます。

しかし、短期間の契約を前提とする非正規社員の場合、この趣旨は妥当しません。更新を重ねて一定期間長期化したとしても、それは非正規社員側が更新を望み、会社側が雇用を守った事実としての結果にすぎません。

したがって、会社が退職金についてどのような制度を設けたとしても、本来非正規社員には適用がないという扱いは、およそ不合理とはいえないでしょう。

3 退職金制度と労契法 20 条施行年度との関係

退職金は勤続年数を基準とすることが大半ですが、算定基礎をどの年数から計算するかも問題となります。

例えば、平成 20 年 4 月に非正規社員として期間労働契約を締結した者が更新を重ねて令和 2 年 3 月末まで就業して退職した場合、改正労契法が施行された平成 25 年 4 月以前の勤続年数を算定基礎に入れて良いか、という問題です。

この点、平成 25 年 4 月以前に退職した場合にはそもそも退職金の発生が観念できないため、支給をしなかったとしても、およそ不合理性を認める余地はないでしょう。遡及して計算して支給する義務まで、労契法 20 条からは導かれないからです。

とするならば、仮に退職金の一部乃至全部の不支給が不合理とされた場合であっても、平成 25 年 4 月以前の勤続期間については算定の基礎とすることはできない、という考えが論理的な帰結といえます。

4 裁判例の考え方

① メトロコマース事件（東京地判平 29. 3. 23）

同事件の地裁判決は、退職金には賃金の後払いのみならず功労報償的性格を有することに照らすと、有為な人材の獲得・定着を図るなどの目的を持って正社員に対する退職金制度を設けて、有期雇用労働者には設けないことについては一定の合理性があるとし、さらに本事案においては職務の内容等について大きな相違があり、登用制度による快勝可能性もあるとして、契約社員 B に対する退職金の不支給については不合理ではない、として請求を認めませんでした。

② メトロコマース事件（東京高判平 31. 2. 20）

同事件の高裁判決は、「一般に、退職金の法的性格については、賃金の後払い、功労報償など様々な性格があると解される」として、「一般論として、長期雇用を前提とした無期契約労働者に対する福利厚生を手厚くし、有為な人材の確保・定着を図るなどの目的をもって無期契約労働者に対しては退職金制度を設ける一方、本来的に短期雇用を前提とした有期契約労働者に対しては退職金制度を設けないという制度設計をすること自体が、人事施策上一概に不合理であるということとはできない。」と述べた後に、「契約社員 B は、1 年ごとに契約が更新される有期契約労働者であるから、賃金の後払いが予定されているということとはできない」としながら、「少なくとも長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金（退職金の上記のような複合的な性格を考慮しても、正社員と同一の基準に基づいて算定した額の少なくとも 4 分の 1 はこれに相当すると認められる。）すら一切支給しないことについては不合理といわざるを得ない」と判示しました。

つまり、制度一般自体は不合理であるとはいえないし、有期契約労働者である以

上賃金の後払い的性質は妥当しないが、原則として更新されて一定期間努めた以上は功勞報償部分が存在し、それは正社員の4分の1が相当である、とした判示となります。

これは、上記地裁と同じ趣旨から検討し、かつ前提となる事実認定も同じであるにもかかわらず、「功勞報償的性格」の一言をもって、退職金の一部を損害として認めていることになり、論理的に妥当なものとはいえません。また、損害としての「正社員の4分の1」の根拠も全く不明です。前述した、企業会計原則などの退職金の考え方からすれば、退職金の本質は労務の対償としての賃金の後払いであって、その点からも本判決は問題があるといえます。最高裁の判断が待たれるところです。

Q31 企業は処遇の「運用」をどう見直すべきか？

A 正社員と非正規社員の役割分担などを明確にすることが必要です。

【解説】

「処遇」について、賃金制度等の会社の規程を改めることなく運用だけで改めることはその運用が不利益変更と評価される恐れがあり、正規非正規を問わず従業員の不満が生じて数々のリスクが想定されます。運用の見直しは、処遇の見直しではなく、「職務の内容」となる各従業員の業務内容や責任の範囲などを整理し、企業に従事する正社員と非正規社員の役割分担を含む制度設計を明確にすることが望まれます。

1 「処遇」を運用で変更することのリスク

処遇の相違があり、それが不合理とされる危険がある場合には、企業としては職務内容や責任の範囲等を見直しつつ、諸手当の整理や統合、廃止を踏まえた制度変更を検討する必要があります。賃金原資は青天井ではないからです。

とはいえ、制度変更は労使交渉を含み時間がかかり、また拙速に変更すると不利益変更となって紛争を提起するおそれもあります。

そこで、運用でどれだけ対処できるかが問題となりますが、運用で支給基準や支給額を変更することは、まさに規程の根拠なく処遇を変更することになりますので、まさに不利益変更となって、正社員、非正規社員問わず大きな紛争となりかねません。

したがって、運用で同一労働同一賃金に対処する場合とは、処遇を変えるのではなく、職務内容や責任の範囲等を、会社の人材活用の仕組みに沿って、適切に変更する場合をいいます。

2 企業の人材活用の仕組みの見直し

まず、①正社員と非正規社員の「職務内容」の内容を明確にし、その相違を明らか

にする必要があります。これは、業務内容や、各従業員の権限を整理することになり、人事評価の考えにも直結するでしょう。

次に、②会社にいる非正規社員、有期雇用労働者の契約更新の在り方を見直すことになります。漫然と更新するのではなく、理由をもって更新か更新拒絶かを明確にすることです。

また、③会社に無期転換社員や、限定正社員がいる場合には、非正規社員との区別が曖昧になり、処遇の相違が明確に理由付けることができなくなるおそれがあります。したがって、それぞれについて、職務の内容や責任等を明確にして、運用を進める必要があります。

そればかりでなく、④企業の再編による異なる労働条件の併存、親会社・子会社単位での扱いの相違なども問題となり、上記の①の観点から、職務の内容や責任の範囲が明確に異なり、それが処遇の相違の理由になっていることが可視化できるようにすることも念頭に置くべきでしょう。

3 制度自体の変更への準備を

上記のように、まずは運用を見直しつつ、やがて制度自体を労使交渉を綿密に行い、不利益変更による紛争が起きないように、慎重を期して最終的には賃金制度を含む会社の規程を変更する必要があるといえるでしょう。

Q32 「同一労働同一賃金」と労使関係の未来は？

A 正規非正規という二項対立からの脱却など新時代の労使関係構築が求められます。

【解説】

平成30年のハマキョウレックス事件・長澤運輸事件につづき、令和2年9月には現在最高裁で審理されている労契法20条が争われた複数の事件について弁論が開かれます。これらの事件は令和2年中には判決が下されることが予想されますが、これを機に、全国の企業が正社員と非正規社員についての人材活用の仕組みが大幅に見直されることでしょう。ポストコロナにおける企業の制度設計と相まって、企業において正社員と非正規社員とをどのように共存させ、賃金原資の枠の範囲で各従業員の雇用と処遇をどう守っていくか、企業存続の未来を見越した重要な判断が求められ、労使関係における数十年に一度の大きなターニングポイントが到来したといえます。

1 労契法20条の衝撃

平成25年4月に改正労働契約法が施行され、20条が新設されました。

労契法は行政法規たる労働基準法の特別法ではなく、あくまでも私法である民法の

特別法です。したがって、その効力については制定当時から争いがあり、何らの強制力のない訓示規定であるとの見解もありました。

労契法の多くの条文は、労働法における判例法理を明文化したものでしたので、いわゆる「同一労働同一賃金」について規定する 20 条についても、丸子警報器事件以上の意味づけはないのではないか、とも考えられました。

しかし、その後新パート有期法の改正が議論され、同一労働同一賃金についても行政がガイドライン案を出すなど、一定の強行法規性があることが前提とされ、企業としても制度設計や人材活用の仕組みの見直しが急務となりました。その間、労契法 20 条違反を認めた地裁判決もありましたが、多くの企業は、最高裁の動向を見守っていました。

2 最高裁判決の衝撃

上記のように、労契法 20 条をめぐる企業、労働者それぞれの動きが活発となる中、二つの最高裁判例が衝撃をもたらしました。つまり、労契法 20 条は訓示規定ではなく法規範性を有し、不合理とされた場合には不法行為として損害賠償の対象となると明らかにした、という点です。

特に、業務に直接関連する手当について裁判所は厳しく判断する傾向にあることが明らかな反面、労務の対象といえる支給（基本給、賞与、退職金）や福利厚生に関する手当（住宅手当、家族手当等）、金銭以外の処遇（休暇の付与等）については予測可能性が立つような、明確な基準は示されませんでした。

3 新パート有期法、そして続く最高裁判決

最高裁判決に前後し、労契法 20 条の廃止と新パート有期法の改正が進みました。これに伴い、新パート有期法の行政解釈としてのガイドラインや、検討・検討マニュアルが公となりましたが、一定の解釈基準にはなるものの、未だに明確な不合理性の基準は明らかではありません。

多くの処遇、手当等については、近いうちに判断される最高裁の判決が待たれることとなります。

その意味で、「同一労働同一賃金」については、企業も労働者も、行政や裁判所に振り回され続ける日が続いている、といえるでしょう。

4 企業の新たな人材活用の仕組みと処遇のあり方

最高裁判決が出されている 2 事件、そしてさらに判断される事件を踏まえて、今後、非正規・正規両者を抱える多くの企業の、手当を含めた賃金制度、人事制度の見直しが加速していくと考えられます。

例えば、長澤運輸事件の地裁判決後、定年後再雇用の従業員について、業務内容を

定年前とは減らす形で変更する企業もあったと聞きます。となりますと、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との格差を是正するための労契法 20 条とこれに対する判断が、法案の建議で強調された不本意非正規の処遇の改善に結びついているのか、疑問は禁じ得ません。

今後の課題は、法改正や最高裁判決を踏まえて、どのような賃金制度や人事制度を構築していくか、というものです。もちろん、企業ごとの事情はあるので、完全解がある問題ではないですが、抽象的には、運用の在り方で述べたとおり、「職務の内容や責任を可視化し、客観的な評価制度」を設けることが必要でしょう。

職務の内容や責任が可視化できて、従業員の業務遂行を客観的に評価できるような業務に従事させられる企業であれば、そもそも同一労働同一賃金の紛争は起こりにくく、起きたとしても、企業としては特に慌てる必要はありません。

また、シンプルな年功制を取っている企業であっても、必ずしも問題なるものではありません。年功制が、「経験に伴ってスキルアップをすることによってキャリアアップを処遇の形で反映する」という一定のフィクションに基づくものであっても、それはそれで経験則に基づく立派な人事制度であり、運用の課題はあるにせよ、直ちに問題となるものではありません。

しかし、長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件をはじめ、労契法 20 条の適用が問題となった事件における有期雇用労働者の業務は、ある程度定型的な作業を中心とする業務で、職務の内容や責任の可視化、業務の成果等に対する客観的な評価に必ずしも馴染まないものばかりです。

例えば、長澤運輸事件やハマキョウレックス事件は配送の運転業務であって、速度制限や積載量制限がある以上、個々の従業員がどれだけスキルアップしたところで業務成果に消長をきたしません。日本郵政事件の場合は郵便物の仕分けと配送という中心業務に限れば、その業務成果について個々の従業員の成果にそれほどの相違が生じるわけではありません。メトロコマース事件における固定売店の従業員については、店舗の売上げは乗降客の多い駅の店なのかどうかによって左右されることが多く、従業員のスキルの向上が売上の向上に直ちに結びつくわけではありません。

このように企業ごとに多様な業務がある以上、新法に遺漏なく対応する新たな人事制度の構築は容易ではないということです。非正規・正規の業務実態、その業務の性質や内容、現在支給されている各手当の趣旨や由来、労働組合も含めた協定、協約の見直し、等といった諸要素を緻密に精査し、これを企業の賃金原資を横目に見つつ、不利益変更の厳格な要件をクリアしながら、将来にわたって遺漏のない制度の構築の要請は、簡単に考えられるものではありません。

不本意非正規の処遇の改善自体は、今後の日本の将来を考えれば重要な施策であり、「同一労働同一賃金」の法制化は日本の労使関係における大きなターニングポイントになります。

もともと、労契法 20 条や新パート有期法に限らず、働き方改革関連法全体がこれを企業に丸投げするかのごとき内容となっています。その結果企業の賃金原資を圧迫し、企業の成長を阻害しては、結局は労働者の生活改善には結びつかないことを政府も労使双方も十分に認識する必要があります。

Q33 実務対応の方針は？（2020 年 9 月時点版）

A 当面は手当・福利厚生の労働条件について対応し、基本給・賞与・退職金は最高裁判決を待つべき。

【解説】

1 正社員との差を出す視点

同一労働同一賃金対応においては、前に述べた通り、以下の 4 つの要素を考慮して「不合理」か否かを判断することになります。そのため、実務対応も以下の 4 要素に従って行うこととなります。

【4 つの視点－均等、均衡待遇における考慮要素】

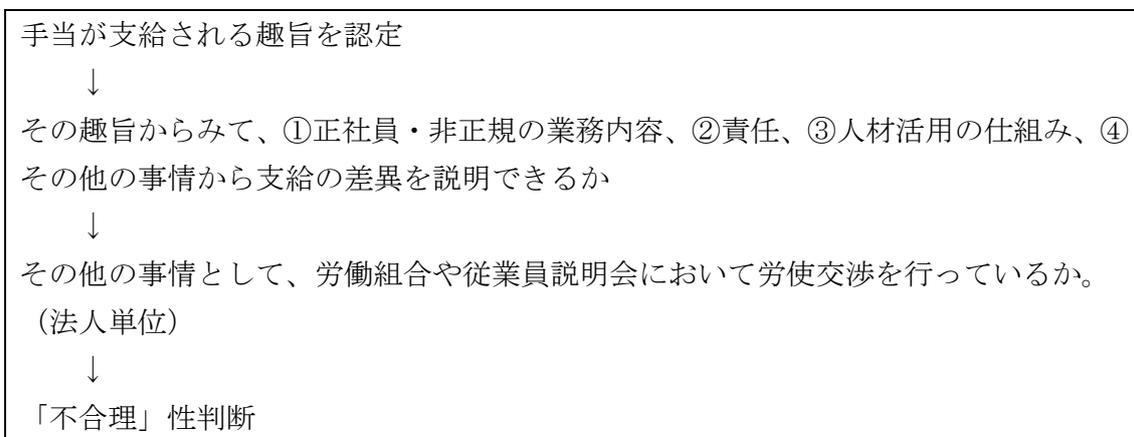
視点（考慮要素）	内容
① 業務内容の差異	<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容や役割における差異の有無及び程度 (業務とは職業上継続して行う仕事。業務の内容は業務の種類（職種）と中核的業務で判断。) ※中核的業務とは、職種を構成する業務のうち、その職種を代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務を指す ※職務分掌の明確化や職務分析が有用 ・業務量（残業時間）の有意な差 ・休日労働、深夜労働の有意な差
② 責任の範囲の差異	<ul style="list-style-type: none"> ・業務に伴う責任や差異の有無及び程度 (単独で決裁できる金額の範囲、管理する部下の人数、決裁権限の範囲、職場において求められる役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応、売上目標、成果への期待度業績や成果に対する責任の有無・程度、責任の差異が人事考課に反映されているか、数字を伴う「結果」について責任を負う立場か、上司の指示を守るなどの「行動」責任を負う立場かなど) ・人事考課の差異

③人材活用の仕組みの差異	<ul style="list-style-type: none"> ・職務内容（上記①+②）及び配置の変更の範囲の差異 →配転（職務や職種変更、転勤）、出向、昇格、降格、人材登用等における差異（実態重視）
④その他の事情	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合やその他労使間での交渉状況、従業員への説明状況、労使慣行、経営状況、正社員登用等の処遇向上に通じる措置の実施状況や実績、非正規労働者が定年後再雇用された者であるか等 ※コロナ禍の休業手当問題については、雇用調整助成金の受給検討状況も考慮されると解される。

2 まずはお手当の検討を

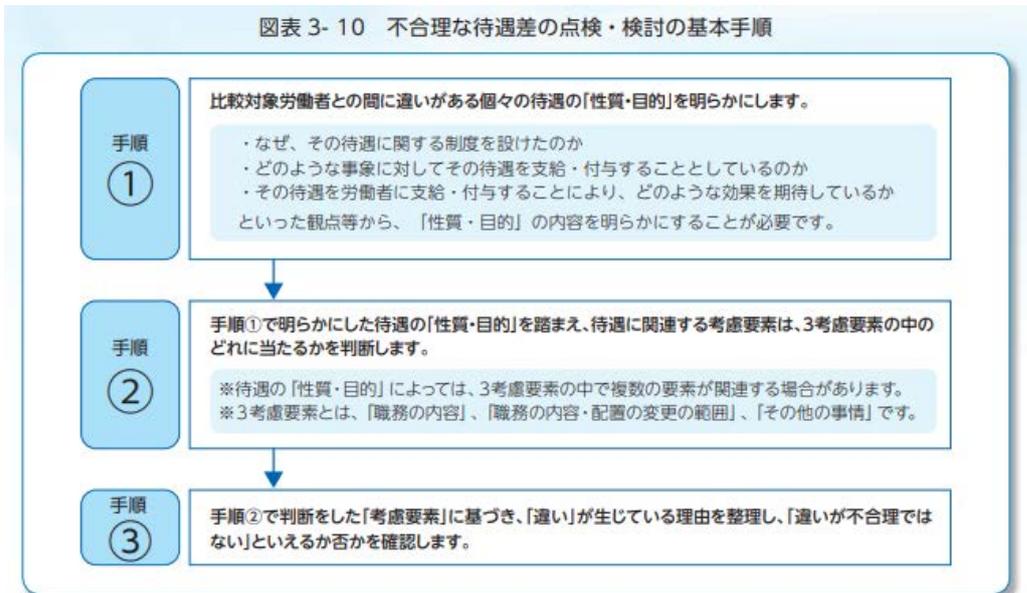
その上で、最初は各種手当について不合理性の検討を行い、不合理と判断される可能性があるものは修正していきます。なお、各種手当については裁判例が多数出ておりますが、裁判における判断構造は概ね以下のとおりです。

【手当に関する判断構造】



具体的には、役職手当、業務手当、勤務手当、精皆勤手当、時間外・休日・深夜の割増率、通勤手当、食事手当などに注意が必要です。

【参考：検討マニュアルにおける不合理性検討の手順】



3 追って基本給・賞与・退職金

基本給・賞与・退職金については未決着の現状においても、できる限りの実務対応をしなければなりません。現状においては「これをしておけば間違いない」とは言えませんが、説明義務を果たす必要性はすぐにでも生じ得るので、これに備えておく必要があります。

賞与や退職金については寸志、金一封、退職慰労金、永年勤続慰労金など、「0ではない」と言えるための方策を検討する企業もあります。

現状でできる実務対応としては、正社員と非正規雇用者の「役割の違い」を明確にすることでしょう。先の4要素に戻りますが、業務内容・責任・人材活用の仕組みの差異から言える「役割の違い」を意識しましょう。そして、役割の違いは具体的には人事考課に現れます。正社員と非正規雇用者の人事考課項目が全く同じという企業は気を付けてください。また、項目だけではなく、運用面も適切に行われているか確認が必要となります。

また、全ての場面において、労使協議ひいては労働組合の役割は、全職種・全社員区分との関係で極めて重要になります。

最後に、20年、30年を超えるなど極めて長い契約社員には別途注意を要します。ここまで長い契約期間の場合、長期雇用の期待が生じていると言えるため、雇用期間ではなく業務内容・責任の部分で差異を生じさせ、それが難しい場合には準社員などに登用することも検討しましょう。

Q34 同一労働同一賃金に関する説明義務の内容は？

A 有期・パート労働者から「求めがあった場合」に待遇差の内容・理由を説明する必要がある。

【解説】

パート有期法 14 条 2 項は、同一労働同一賃金に関する説明義務を定めています。

【パート有期法 14 条 2 項】

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。

非正規労働者の雇入れ時や、雇い入れ後に非正規労働者からの求めがあった場合には、以上のように整理、検討したところをもって、通常労働者のうち比較対象となる者との待遇の相違の内容とその理由について説明することになります。

なお、上記の通り「求めがあった場合」なのですべての労働者に対して説明する義務があるわけではありませんが、求めがあった際に適切に説明できない場合、不合理性が推認されるリスクもありますのでしっかりと説明できるように準備しておきましょう。

厚生労働省の検討マニュアルによれば、その際の留意点は以下の 3 点です（以下、図表は検討マニュアルより引用）

(1) 説明義務における比較対象労働者の選定

第 1 は、説明に当たって比較する通常労働者は誰かが問題となります。

この点、待遇差の内容や理由についての説明に当たっては、職務の内容等が最も近い通常労働者が比較対象になるとされています。

なお、「通常労働者」に関しては、例えば、

- ・ 一人の通常労働者
- ・ 複数人の通常労働者又は雇用管理区分
- ・ 過去 1 年以内に雇用していた一人又は複数人の通常労働者
- ・ 通常労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続 3 年目の一般職など）

を比較対象として選定することが考えられます。

【比較労働者の選定方法】

図表 1-8 待遇差の説明に当たって比較対象とする「通常の労働者」選定の基本となる考え方

待遇差の説明にあたって、事業主が比較対象とする通常の労働者選定の基本となる考え方	職務の内容		職務の内容・配置の変更の範囲
	業務の内容	責任の程度	
「職務の内容」及び「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一	同一	同一	同一
↓ いない場合			
「職務の内容」は同一であるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」は異なる	同一	同一	異なる
↓ いない場合			
「職務の内容」のうち、「業務の内容」又は「責任の程度」のいずれかが同一	同一	異なる	同一／異なる
	異なる	同一	
↓ いない場合			
「業務の内容」及び「責任の程度」がいずれも異なるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一	異なる	異なる	同一
↓ いない場合			
「業務の内容」、「責任の程度」、「職務の内容・配置の変更の範囲」がいずれも異なる	異なる	異なる	異なる

※「職務の内容」が最も近いと考えられる通常の労働者を選定すれば良いでしょう

(2) 説明義務における説明内容

第2は、待遇差の内容と理由として、何を説明するのが問題となります。

「待遇差の内容」としては、①通常の労働者と短時間・有期雇用労働者とで待遇の決定基準に違いがあるかどうか（違いがあるのが通常であり、同じ方が少ないでしょう）、②通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容又は待遇の決定基準を説明する必要があります。

また、「待遇差の理由」としては、不合理性判断の4要素、すなわち、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情に基づき何が違うのかを客観的、具体的に説明する必要があります。

なお、実際の説明の際は、待遇の性質・目的を踏まえた決定基準に違いを設けている理由（職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲の違い、労使交渉の経緯など）やそれぞれの決定基準を通常の労働者、短時間・有期雇用労働者にどのように適用しているかを説明します。

(3) 説明義務を履行する方法

第3は、短時間・有期雇用労働者に説明する際の説明の仕方です。

この点、厚労省の検討マニュアルでは、説明に当たっては、短時間・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料を活用して口頭で説明することが基本とされています。もちろん、以下のような標準モデルの書面で説明をするこ

とは差し支えありませんが、書面を作成してこれを交付する義務などはありませんので、あくまでもそのようなやり方もある、という参考書式であるという位置づけです。

【説明資料 モデル様式※法律上は書面提出の義務なし】

図表 1-9 説明書モデル様式（厚生労働省）
 ～短時間・有期雇用労働者から説明を求められた場合～

説明書モデル様式（記載例）

【第14条第2項の説明書の例】 ○年○月○日

○○ ○○ 殿

事業所名称・代表者職氏名 ○○百貨店
△△ △△

あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、理由は以下のとおりです。
ご不明な点は「相談窓口」の担当者までおたずねください。

1 比較対象となる正社員

販売部門の正社員（おおむね勤続3年までの者）

比較対象となる正社員の選定理由

職務の内容が同一である正社員はいないが、同じ販売部門の業務を担当している正社員で、業務の内容が近い者は、おおむね勤続3年までの者であるため。

2 待遇の違いの有無とその内容、理由

基本給	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 <input checked="" type="checkbox"/> ある <input type="checkbox"/> ない アルバイト社員は時給1100円、比較対象となる正社員は、売上目標の達成状況に応じて1100円～1400円（時給換算）です。
	待遇の違いがある理由 正社員には月間の売上目標があり、会社の示したシフトで勤務しますが、アルバイト社員は売上目標がなく、希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。
	待遇の目的 社員の貢献度に応じて会社の利益を配分するために支給します。
賞与	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 <input checked="" type="checkbox"/> ある <input type="checkbox"/> ない アルバイト社員は店舗全体の売上に応じて一律に支給（ww円～xx円）しています。正社員については目標管理に基づく人事評価の結果に応じて、基本給の0か月～4か月（最大zz円）を支給しています。
	待遇の違いがある理由 アルバイト社員には売上目標がないので、店舗全体の売上げが一定額以上を超えた場合、一律に支給しています。正社員には売上目標を課しているため、その責任の重さを踏まえて、目標の達成状況に応じた支給とし、アルバイト社員よりも支給額が多くなる場合があります。
	待遇の目的 通勤に必要な費用を補填するものです。
通勤手当	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 <input type="checkbox"/> ある <input checked="" type="checkbox"/> ない 正社員、アルバイト社員ともに交通費の実費相当分（全額）を支給しています。
	待遇の違いがある理由

Q35 長澤運輸事件以外に、定年後再雇用が問題となった事件はありますか？

A 定年後再雇用の事案は、長澤運輸事件の判示のとおり、高齢法に基づく雇用であることから「その他の事情」として不合理性を否定する方向での考慮要素が働きやすいものの、労働者にとっては定年前と定年後で共通の業務に従事しているのに処遇が下がることなどからくる不満から、多くの事件が裁判上問題となっています。

【解説】

定年後再雇用が、改正高年法に基づき、法律上雇用を半ば強制されていること、定年後である以上は退職金等も支給され、老齢基礎年金の支給もあること、などから、不合理性を否定する事情が多いと考えられます。

① トヨタ自動車事件（名古屋高判平 28. 9. 28）

この事件は、定年前は事務職の業務に従事していたところ、定年を迎えた際に会社から提示された定年後の継続雇用の業務内容が、一日 4 時間のシュレッダー機のゴミ交換や清掃業務などであったという事案です。

この事案では、均衡待遇や均等待遇が問題となったのではなく、会社の措置が高齢者雇用安定法の趣旨に沿った継続雇用の運用なのかが問題となり、結局、本件では継続雇用の実質を欠き、雇用契約上の債務不履行に当たる、とした事案です。

② 学究社事件（東京地判立川支部平 30. 1. 29）

この事件は、塾の講師について、定年前の正社員としては変形労働時間制に基づいて、授業だけでなく生徒・保護者対応や研修会の出席が義務づけられたにも関わらず、定年後再雇用締結後は、時間講師として授業のみを担当することになったため、賃金が定年退職前の 30～40%程度を目安に設定された事案です。

やはり、高年法の趣旨や、職務内容や責任の程度が大きく変動していることから、不合理性は否定されています。

③ 五島育英会事件（東京高判平 30. 10. 11）

この事件は、正社員としての教員と比べて、定年退職後の嘱託教員との給与が 63%程度であったとする事案です。

ここでは、相違の程度がそれほど大きくなく、組合との間での労使交渉及び合意を経て決定された基準であることを重視して、不合理性が否定されました。

④ 日本ビューホテル事件（東京地判平 30. 11. 21）

この事件は、ホテルに勤める従業員について、定年後は役職が外れることと、定

年後再雇用の賃金制度に年功的性格が認められないことなどから、不合理性を認めませんでした。

この事件では、処遇の程度の比較において、定年前の本人ではなく、職務内容が近似する一般職の正社員と比較したところに特徴があります。

⑤ 北日本放送事件（富山地判平 30. 12. 19）

この事件は、放送会社において再雇用社員の時給が一律 1570 円と定められていることから、正社員時代とは約 27%の相違があった事案です。

定年後再雇用者は規程によって業務内容が限定されて正社員とは職務の内容や責任の程度が異なり、またそのような制度について労働組合との労使交渉の結果設けられたものであり、団体交渉等の労使自治を重視して、不合理性を否定しました。

⑥ 九州惣菜事件（福岡高判平 29. 9. 7）

この事件では、不合理性が肯定され、最高裁で確定しています。

もっとも、定年後が時給 900 円と定められ、定年前と比べて約 25%というかなり極端な処遇が提示された事案であり、事例判例とみるべきでしょう。

Q36 高年齢者雇用に関する同一労働同一賃金の考え方は？

A 同一労働同一賃金の観点に加えて、高年齢者のキャリアという観点からも問題になるケースがあり両面を検討する必要がある。

【解説】

既に長澤運輸事件最判で検討したように、高年齢者であっても同一労働同一賃金の観点が問題となります。そのため、実務対応としては定年前の業務と内容を変えたり、責任を変えたりすることが求められますが、一方で仕事を変えすぎて「とても程度の低い仕事だ！」ということになると今度は高年法の趣旨である高年齢者のキャリア形成にのっとっていない扱いだという指摘を受ける裁判例が現に存在しますので企業としては板挟みの状況です。

そのため、高年齢者雇用の労働条件や担当業務を検討する際には、①同一労働同一賃金の観点だけでなく、②高年法の趣旨から見た高年齢者のキャリア形成の観点という 2 つの法的観点から検討します。

1 同一労働同一賃金の観点

(1) 均等処遇の適用を外す

まず最初に、高年齢者雇用における同一労働同一賃金対応で気を付けるべき点は

均衡処遇の適用を外すということです。前掲パート有期法9条は不合理な待遇差ではなく一切の待遇差を禁じる均等処遇ですが、これが適用される事案、例えば前掲長澤運輸事件のように定年前と①全く同じ業務を、②全く同じ責任で、③全く同じ人材活用の仕組みにおいて行っているという状態が危険です。

そのため、まずは上記①～③の何かを変える、ということを検討すべきでしょう。特に注意すべきは事業所が一つしかない中小事業者です。大企業の場合、上記③の中で「高齢者は配置転換を原則として行わない」とすればそれだけで人材活用の仕組みが異なることになり、差異を出すことは容易です。

一方、元々配置転換・転勤等がない事業者においては、①業務内容か②責任のいずれかを変更する必要がありますので、この点を意識しましょう。

「なんとなく定年前の業務をそのままやらせています」というケースは危険ですのでその点ご注意ください。

(2) 均衡処遇の問題では手当に注意

ア 基本給・賞与・退職金

この点、同一労働同一賃金ガイドラインにおいて高齢者については以下の記載がありますが、結局は「不合理であってはならない」としか述べていませんので、最終的には裁判所の解釈論に委ねられることになっています。

【同一労働同一賃金ガイドラインより引用】

2 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。

さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。

したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

前掲、長澤運輸事件最高裁判決によれば、高年齢雇用対象者と現役正社員との間では、年金の受給、退職金の受給、福利厚生の必要性の相違など、現役時代とは前提となる生活・資産形成・受給状況が大幅に異なります。また、今後縮小予定とはいえ、高年齢雇用継続給付金の受給があるという点も現役世代との相違です。

そのため、ある程度現役世代との相違があったとしても、不合理とはみなされないでしょう。この点、裁判例では、

「定年退職後に新たに締結された労働契約における賃金が定年退職直前の賃金と比較して低額となることは当該労働者の貢献と賃金との均衡という観点からは見やすい道理」（五島育英会事件）

としたものがあり、高年齢者については一定程度賃下げを行う理由があると言えるでしょう。

なお、下げ幅の問題ですが、これは定年前の業務との比較で業務内容・責任・人材活用の仕組みがどの程度異なるかにより許容範囲は変わってきます。目安となるものとして、前掲長澤運輸事件においては、定年前と仕事が変わっていないにもかかわらず、年収額は定年退職前の79%～81%程度のものが合理的とされています。

また、高年齢雇用継続給付では下記図のとおり、定年前の年収と比べて61%まで段階的に給付が逡減する制度になっており、同制度は当然のことながら国が設計した制度であるため、この程度の水準までには国も賃金減額が行われることを想定していると言えるでしょう。

【厚生労働省 HP 「Q&A～高年齢雇用継続給付～」より引用】

Q8 高年齢雇用継続給付の支給額はどのように計算されるのですか。

60歳到達時の賃金月額(※1)と比較した支給対象月に支払われた賃金額(みなし賃金を含む)の低下率(※2)に応じた支給率を、支給対象月に支払われた賃金額に乗ずることにより高年齢雇用継続給付の支給額(※3)を計算します。なお、支給率の早見表は以下のとおりです。

(※1)60歳到達時の賃金月額は、原則として、60歳に到達する前6か月間の総支給額(保険料等が控除される前の額。賞与は除きます。)を180で除した賃金日額の30日分の額です。60歳到達時の賃金月額は、上限額、下限額があります。

(※2)低下率は以下により計算します。

「低下率」(%) = 支給対象月に支払われた賃金額 / 60歳到達時の賃金月額 × 100

(※3)計算した支給額が最低限度額を超えない場合は、高年齢雇用継続給付は支給されません。なお、この金額は、「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年8月1日に改定されます。

賃金の低下率	支給率	賃金の低下率	支給率
75%以上	0.00%	67.5%	7.26%
74.5%	0.44%	67.0%	7.80%
74.0%	0.88%	66.5%	8.35%
73.5%	1.33%	66.0%	8.91%
73.0%	1.79%	65.5%	9.48%
72.5%	2.25%	65.0%	10.05%
72.0%	2.72%	64.5%	10.64%
71.5%	3.20%	64.0%	11.23%
71.0%	3.68%	63.5%	11.84%
70.5%	4.17%	63.0%	12.45%
70.0%	4.67%	62.5%	13.07%
69.5%	5.17%	62.0%	13.70%
69.0%	5.68%	61.5%	14.35%
68.5%	6.20%	61%以下	15.00%
68.0%	6.73%		

上記の議論は業務内容や責任が変わらないことを前提として、どこまで下げられるかという議論であり、さらに言えば、業務内容や責任も含めて大幅に変更されることにより、下げ幅をさらに広くすることもあり得るでしょう。その際には、業界平均など、統計的水準を参考とすることも有用です（長澤運輸事件高裁判決参照）。

なお、退職金については既に一度支払われている場合にはすでに受給済みなので、もう一度支給せよという結論にはなりにくいでしょう。

イ 手当の問題

前掲、長澤運輸事件などからすれば、皆勤手当など、説明がつかない手当関係については高年齢者雇用であっても注意が必要です。そのため、手当については手当の趣旨からして、高年齢者なので支給しないことが不合理にならないか、再検討すべきでしょう。

2 高年法の趣旨から見た高年齢者のキャリア形成の観点

次に、同一労働同一賃金とは別の観点、すなわち高年齢者雇用安定法の趣旨に鑑み、設定された再雇用時の待遇が低すぎる点が問題となった裁判例があります。

① トヨタ自動車ほか事件（名古屋高裁平 28. 9. 28 判決、一部筆者加筆）

会社では、従前賃金の6割程度が保証されるスキルドパートナー制度とパートタイマー再雇用制度の2種類があるが、事務職主任相当であったXはスキルドパートナーの選定基準を満たしていないとして、シュレッダー機ごみ袋交換及び清掃、再生紙管理、業務用車掃除、その他の清掃等のパートタイマー業務（時給1000円）を提示したが、Xはこれを拒否し、満60歳で定年退職となった（退職となっているため賃金請求ではない）。

裁判所は、改正高年法は、定年退職後に無年金・無収入の期間が生じることを防ぐことを目的としているから、使用者は、無年金期間にある全員に継続雇用の機会を与えるべきであり、どのような労働条件を提示するかには一定の裁量があるとしても、労働者が容認できないような低額の給与水準や社会通念に照らして受け入れがたい職務内容を提示することなどは改正高年法の趣旨に反するものであって、実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められないと判示。

その上で、Xが屈辱感を覚えるような業務をことさら提示して、定年退職せざるを得ないように仕向けたとの疑いさえ生ずると認定し、継続雇用の実質を欠き、改正高年法の趣旨に反するとして、127万1500円の慰謝料請求を認容した（パートタイマーとして雇用された場合の年間給与等は、老齢厚生年金の報酬比例部分の約85%にあたる127万1500円と推測されるところからの認定と解される）。

② 九州惣菜事件（福岡高裁平 29. 9. 7 判決）

各店舗の決算業務等を担当していた経理事務社員に対し、高年法の継続雇用制度に基づき、パートタイム従業員として退職前に比し大幅に賃金が減額する（時給半額以下、月額賃金の 75%減）労働条件での再雇用を提案（本件提案）した事案。

同社員（定年退職者）は、本件提案に応じず、再雇用契約（有期労働契約）が締結されなかったため、労契法 20 条の直接適用はなく、同一労働同一賃金の請求部分 は棄却。

もともと、高年法の趣旨から、「継続雇用制度についても…当該定年の前後における労働条件の継続性・連続性が一定程度、確保されることが前提ないし原則となる と解するのが相当」とした上で、75%減額の提案については「そのような大幅な賃金の減少を正当化するような合理的な理由が必要」として不法行為の成立を認めた（慰謝料 100 万円）。

両裁判例は若干特殊な事案ではありますが、それでも会社として定年後再雇用者 に対して業務内容や労働条件を提示する際には、嫌がらせ的な提案と捉えられない ような提案の仕方が重要になります。特に、定年まで解雇を我慢していたような事 案では、事実上退職を期待しての労働条件提示をしてしまわないように留意する必 要があります。

労働条件の合理的な提案という意味では、本人の定年前のキャリアに照らし、現 在の会社の状況を踏まえて、再雇用後 5 年程度のキャリアコースも踏まえた提案が できているかという視点が重要になるでしょう。

3 高年齢者雇用の考え方

高年齢者雇用における制度、キャリア形成、賃金水準をどの程度に設計するかは各 社各様ではありますが、その際の視点をいくつか述べておきます。

- ① 「生かす」方向で処遇するか、最低限の雇用か
- ② 70 歳定年時代を見据えて、高年齢者のキャリアをどう考えるか
- ③ 現役世代との公平を如何に図るか
- ④ 高年齢者の「声」を誰がくみ取るのか

①・②については、従前は最低賃金に近い水準で、社内郵便や環境美化の仕事を提

案していたようなケースもありますが、最近では高年齢者のキャリアという視点から、どうせ就労してもらおうのであれば、より生産性高く働いてもらいたいという視点で高年齢者雇用を設計する企業も多くみられます。特に、年金受給との関係で、再雇用の努力義務が70歳とされたことも相まって、単なる年金までのつなぎ雇用という視点から、第2・第3のキャリア形成という視点が重要です。

③について、高年齢者のキャリアという観点も、当然ですが総額人件費の制約を受けます。そのため、高年齢者に多くの賃金原資を分配してしまうと、その分どこかを削らなければならないこととなります。それは現役世代の昇給幅かもしれませんし、新入社員の給与水準や新入社員の数かもしれません。このように、どこかを上げればどこかにしわ寄せがいくのは当然のことですので、会社の業績や経営方針との兼ね合いで、どの方向に向かうべきか、戦略的な人事設計が必要となります。

④について、高年齢者が労働組合の組合員資格を有するののかについては組合自治の問題ですので会社が深入りすべきではありません。しかし、同一労働同一賃金、ひいては労働条件の労使自治という観点そして、現役世代もいつかは高年齢者になることに鑑みれば、労働組合も、高年齢者の処遇について、他人事ではなく、自らの意見を持ち、会社と対峙するべきです。その上で、会社は労使において高年齢者雇用時も含めた職業生活全般での賃金カーブを設計し、労使で共通認識を持つことが必要でしょう。

4 まとめ

少子高齢化社会の進展により、高年齢者の処遇を巡る紛争は今後ますます増えていくでしょう。

その際には、会社として事前にどのような検討をしたか、不合理性判断の4要素に沿った検討が重要ですが、何よりも重要なのは労使間の議論です。労働組合においても現役時代から、定年後も含めたキャリア形成について議論していくべきです。

これからの雇用社会においては何歳まで働くか、どの程度働くかは人によって大きく変わり得ることになります。長く働けば働いた分だけ、年金受給開始年齢を遅らせることができ、老後の生活設計にも余裕が生まれます。以前のように、一律60歳になったら引退するという世の中ではありません。多くの人が働きかたを「選択」でき、それを後押しする人事・賃金制度が多く生まれることを願ってやみません。