

2 均衡・均等待遇（同一労働同一賃金）

「働き方改革関連法」によるパートタイム・有期雇用労働法の改正の中で、最も重要な部分です。

特に、均衡待遇規定と待遇についての説明義務（10ページ参照）の部分が大幅に改正されています。事業主の方は、制度の趣旨を十分に理解した上で、社内制度の整備等を速やかに実施しましょう。

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
<https://www.mhlw.go.jp/content/000656095.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）
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
<https://www.mhlw.go.jp/content/000496880.pdf>
- ④ パートタイム・有期雇用労働法の解説動画（パート・有期労働ポータルサイト）
<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)

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（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。

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



給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものではない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※同様の手当・・・特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）
精皆動手当（同一の業務内容の場合） 等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※同様の手当 単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、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る。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

厚生労働省発行「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」より

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。

この規定は、以前は配慮義務であったものが、「働き方改革関連法」による法改正で義務に強化されていますので注意が必要です。

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 通常の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、通常の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、通常の労働者として働く気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。

旧労働契約法第20条に関する最高裁7判決について

旧労契法第20条は、平成24年の労契法改正により、同一企業内における通常の労働者（いわゆる正規型の労働者及び事業主と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（以下「無期雇用フルタイム労働者」という。）を総称する。）と有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、期間の定めがある雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることを目的として規定されました。これが、令和2年4月1日、パートタイム・有期雇用労働法に統合されたことは、前述の通りです。

令和2年10月に旧労契法第20条に関する5つの最高裁判決があり、平成30年の2判決と併せて注目されています。それぞれ事案毎の判断ですが、どのような処遇が争点となって、結論が導き出されたのが簡潔に紹介します。

①ハマキョウレックス事件（最二小判平30.6.1）では、トラック運転手の正社員と契約社員との間の処遇格差が争点となり、旧労働契約法第20条の最初の最高裁判決となりました。最高裁は、旧労働契約法第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、同条は、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得ることを前提に、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ました。判決は、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、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りますが、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ています。そして、手当のうち、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としつつ、家族手当、住宅手当、定期昇給、賞与、退職金の相違については、正社員と契約社員との間では昇進・転勤・出向の有無等に相違があることから、不合理とはいえないとしました。

②長澤運輸事件（最二小判平30.6.1）は、正社員であったトレーラー等の運転手が、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争点となりました。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、旧労働契約法第20条にいう「その他の事情」として考慮され得るとした上で、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、それらの手当の支給の趣旨は定年後でも当てはまるので不合理な相違であるとしています。

③大阪医科薬科大学事件（最3小判令2.10.13）では、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点となりました。高裁が、正職員に付与している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、賞与と病気欠勤中の賃金保障の相違は一部不合理としたものの、基本給、休日賃金、法定外年休、医療費補助措置については、不合理ではないとしました。最高裁では、賞与と病気欠勤中の賃金保障の相違のみが争点となりましたが、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及び責任の程度等と、アルバイト職員のそれとを比較の上で、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、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ました。

④メトロコマース事件（最3小判令2.10.13）では、売店業務に従事する正社員と契約社員との処遇の相違が争点となり、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が確定しました。他方、高裁が正職員への支給額の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ています。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得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し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ています。

⑤日本郵便（佐賀・東京・大阪）事件3判決（最一小判令2.10.15）は、郵便事業に従事する有期雇用労働者について、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が争われました。これらについて、各手当、休暇の趣旨毎に判断され、年末年始勤務手当、住居手当、扶養手当、夏期冬期休暇、病気休暇の相違は不合理であるとされる一方、外務業務手当、早出勤務等手当、年末年始手当、夜間特別勤務手当、郵便内務外務業務精通手当、基本賃金、通勤費の相違は不合理ではないと判断されています。

このように旧労契法第20条の下において、通常の労働者と有期雇用労働者との間の処遇の相違は、各処遇毎に、その処遇の趣旨、目的に照らして、有期雇用労働者に適用しないことが不合理か否かが判断されており、パートタイム・有期雇用労働法に移行しても、その判断枠組みは維持されるものと考えられています。使用者としては、各処遇の趣旨、目的、内容、対象者について、労働者に説明できるよう備えておくことが重要です。また、令和2年の最高裁判決では、比較対象となる通常の労働者は、正社員全体との比較ではなく、訴えを起こした労働者側が示した同一の業務に従事する正社員を比較対象として判断している点も留意すべきです。