

「同一労働同一賃金」

弁護士 加守田 枝里

第1 はじめに

同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指す、「同一労働同一賃金」改革が行われている。以下、「同一労働同一賃金」改革について概観する。

第2 「同一労働同一賃金」改革

有期雇用労働者について不合理な労働条件を禁止した現行の労働契約法(以下、「労契法」という。)20条を削除し、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(いわゆる「パートタイム労働法」)の題名を、「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」(以下、「パートタイム・有期雇用労働法」という。)に改めて、パートタイム労働者と有期雇用労働者とを同法で同じ規制の下に置くこととされた。そして、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(以下、「労働者派遣法」という。)を改正して、パートタイム・有期雇用労働法と原則として同じ規制を置くこととしている。これらの施行日は、2020年4月1日である(ただし、いわゆる中小事業主¹については、パートタイム・有期雇用労働法のうち一部の規定の適用が2021年4月1日まで猶予される。)

またいかなる待遇差が不合理なものであるかにつき原則となる考え方と具体例を示した「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」(以下、「同一労働同一賃金ガイドライン」という。)が、平成30年12月28日に公布・告示された。当該ガイドラインも、改正法の施行時期に合わせて適用される予定である。

第3 パートタイム労働者及び有期雇用労働者について

1 パートタイム・有期雇用労働法

パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイム労働者・有期雇用労働者に関する同一企業内にお

ける正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、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し(パートタイム・有期雇用労働法8条)、有期雇用労働者について、正規雇用労働者と職務内容及び配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化(同法9条)している。そして、パートタイム労働者・有期雇用労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化している(同法14条)。その他、これら義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備している(同法18条、22条ないし26条)。

2 同一労働同一賃金ガイドライン

パートタイム・有期雇用労働法8条は、待遇の相違の不合理性について、待遇のそれぞれにつき、職務内容、職務内容・配置の変更範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものと考慮して判断するものとしている。

同一労働同一賃金ガイドラインは、いかなる待遇差が不合理なものかについて、原則となる考え方と具体例を示したものとされる²。具体的な内容は、当該ガイドラインを参照されたいが、基本給、賞与のほか、役職手当や特殊勤務手当等の各種手当についても記載されている。当該ガイドラインは、法律ではないため法的な効力はない。ただし、考慮事情になりうるため、当該ガイドラインの原則となる考え方に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある³。

3 同一労働同一賃金ガイドラインに記載のない待遇について

同一労働同一賃金ガイドラインに記載のない待遇についても、パートタイム・有期雇用労働法8条の適用がある。

なお、同一労働同一賃金の実現に向けた検討委員会の水町委員は、自らの著書において、同一労働同一賃金ガイドラインに記載されていない待遇の代表的な例として、退職金、家族手当、住宅手当についての考え方を概ね次のとおり示している⁴。退職金については、勤続期間に応じた功労への報償として支給しようとする場合、勤続期間に応じて算定され、賃金の後払い又は勤続の功労への報償として支給されるという性質・目的に照らし、勤続期間(当初の契約期間から通算した期間)の長さに応じて同一の支給をしなければならない。家族手当については、扶養する家族の生活を援助するために支給され

るという性質・目的に照らし、家族の扶養状況が同一の場合には、同一の支給をしなければならない。住宅手当については、一定の要件を満たす労働者について住宅にかかる費用を補助するために支給するという性質・目的に照らし、住宅・居住について同一の状況にある場合には、同一の支給をしなければならない。

ただし、待遇の相違の不合理性の判断については、今後裁判例により補充されるところである。次項では、すでに労契法20条について争われた裁判例のうち、最高裁判例を紹介する。

4 最高裁判例

(1) ハマキョウレックス(差戻審)事件(最高裁平成30年6月1日判決労判1179号20頁)

この事件は、有期雇用労働者と正規雇用労働者との間で、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、及び通勤手当に相違があることは労契法20条に違反しているなどと主張して、労働契約または不法行為を根拠に本件諸手当の正規雇用労働者との差額の支払い等を求めたものである。(なお、以下、労働者の呼称は判決文に従う((2)のうち2段落目以下も同じ。))

最高裁は、労契法20条は、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、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、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容と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旨述べた。そして、各手当の支給の趣旨や目的を検討した上で、諸手当にかかる各相違が不合理か否かを判断している。(そのほか、有期労働契約のうち労契法20条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効になるものと解されるとしつつ、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旨述べた点も重要である。)

各手当についての判断をみると、最高裁は、無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当、及び通勤手当については、その必要性や程度は正社員

と契約社員との間で異なるものではないなどとし、これら手当について相違を設けることは不合理であるとした。対して、住宅手当については、正社員と契約社員とで転居を伴う配転の予定の有無が異なることから、当該手当についての相違は不合理でないとした。

当該判決が出された当時、同一労働同一賃金ガイドライン案が公表されていた。当該判決で判断された手当のうち、作業手当、給食手当、皆勤手当、及び通勤手当は、同ガイドライン案に記載があり、それに沿った判断である。無事故手当については、同ガイドラインに記載のないものであるが、当該手当の目的を踏まえた判断である。住宅手当については、広域転勤の義務の有無に着目しているところ、実際の発動の程度等までは言及されていない。

(2) 長澤運輸事件(最高裁平成30年6月1日判決労判1179号34頁)

この事件は、定年退職後に再雇用された有期雇用労働者と正規雇用労働者との間で、当該有期雇用労働者には能率給・職務給が支給されずに歩合給を支給されること、精勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当及び賞与が支給されないこと、及び時間外手当に相違があり、労契法20条に違反していると主張して、労働契約または不法行為を根拠に賃金差額の支払い等を求めたものである。

最高裁は、労契法20条の解釈について、上記ハマキョウレックス(差戻審)事件判決を引用した。そして、当該事案における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、労契法20条の「その他の事情」として考慮される事情にあたりと解するのが相当である旨述べた。

各手当等については、嘱託乗務員と正社員との職務内容及び変更範囲が同一であるといった事情を踏まえても、能率給・職務給が支給されずに歩合給を支給されること、住宅手当、家族手当、役付手当及び賞与についての相違は、不合理でないと判断した。賞与については、当該嘱託乗務員が定年退職後に再雇用されたものであることなどから、支給しないことは不合理でないと判断した。対して、精勤手当の相違は、当該手当の皆勤を奨励するという趣旨から不合理であるとし、精勤手

当の相違を前提にされた時間外手当の相違も不合理であるとした。

当該判決で、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が不合理性の判断で考慮されるとされた点は、同一労働同一賃金ガイドラインにも反映されている。

第4 派遣労働者について

派遣労働者については、改正後の労働者派遣法（以下、「改正労働者派遣法」という。）において、原則として派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保することが求められている（改正労働者派遣法30条の3第1項）。もっとも、派遣労働者について、派遣先労働者との均等・均衡を貫くと、派遣先を移動して派遣先労働者の賃金が低下する場合に、派遣労働者の賃金が下がり、派遣労働者のキャリア形成支援と不整合な事態を招く。そこで、改正労働者派遣法では、派遣労働者の不合理な待遇の禁止については、派遣先均等・均衡方式を原則としつつ、労使協定で一定水準を満たす待遇を決定しそれを遵守すること（労使協定方式）を例外として認めている（同法30条の4）⁵。

そして、派遣元事業者が派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇の確保義務を履行できるようにするため、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約を締結するにあたり、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業主に提供することが義務付けられている（同法26条7項）。

また、同一労働同一賃金ガイドラインでは、派遣労働者の待遇についても原則となる考え方及び具体例を記載している。

その他、改正労働者派遣法には、パートタイム・有期雇用労働法と同様に、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化（同法31条の2）、行政による履行確保措置及び行政ADRの整備（同法47条の4ないし47条の9、49条の2）も規定されている。

第5 おわりに

今回の改正によって、使用者は雇用形態・賃金体系の見直しが必要になり、その影響は大きい。現在の雇用形態・待遇の相違について確認し、待遇の相違がある場合はそれが不合理なものではないと具体的に説明できるように整理しなければならない⁶。現状の制度では待遇の相違が不合理なものではないと説明できないという場合には、制度の変更が必要になる。雇用形態に応じてどのような職務に従事してもらうのかを明確

にし、それに対応した賃金体系を整備することとなる。また、改正法が施行されるまでの間も、労契法20条の規定が及ぶ。現に上述の最高裁判例はいずれも労契法20条に関するものである。したがって、使用者には、改正法の施行を待つことなく早急な対応が求められる。

- 1 資本金・出資総額が3億円以下（小売業・サービス業では5000万円以下、卸売業では1億円以下）の事業主、および、常時使用労働者数が300人以下（小売業では50人以下、卸売業・サービス業では100人以下）の事業主をいう。
- 2 同一労働同一賃金ガイドライン 厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>
- 3 同一労働同一賃金ガイドライン・前掲注2 第2参照
- 4 水町勇一郎『「同一労働同一賃金」のすべて』84頁（有斐閣、2018年）
- 5 水町・前掲注4 104頁
- 6 なお、厚生労働省は、自社の状況が改正法の内容に沿ったものかを点検するための「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/000468444.pdf>）を公表している。