



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

第24回 企業法務セミナー

【本日の流れ】 《セミナー》 18:30～19:30

《懇親会》 19:30～21:00

「法改正と最新判例でみる、 同一労働同一賃金」

講師 弁護士 松浦 亮介

(広島弁護士会所属)

講師プロフィール



講師 弁護士 松浦 亮介

広島県因島市（現・尾道市）出身、広島大学附属高等学校卒業
東京大学文学部卒業、通信社記者として勤務、神戸大学法科大学院修了

平成21年9月 司法試験合格

平成21年11月 最高裁判所司法研修入所

平成22年12月 司法修習終了・兵庫県弁護士会に登録、
企業内弁護士として勤務

平成23年5月 広島弁護士会に登録替え
山下江法律事務所入所、企業チーム所属

本日のセミナーの内容

- 法改正の概要
パートタイム・有期雇用における均衡待遇を中心に
- 事例の検討

事例

運送業者 A 社の広島事業所で稼働するトラック運転手の中には、正社員 S と契約社員 Y がいる。S と Y の業務の内容・責任の程度は同じである。

- ・正社員 S：フルタイム無期雇用。全国規模での転勤・職種の異動あり、役職への登用可能性あり
 - ・契約社員 Y：有期雇用（更新あり）。転勤・職種の変更の予定なし、役職への登用予定なし
- (1) A 社は、職業経験・能力により基本給（職能給）を決めており、職能評価に基づいて S に対して、Y よりも高い基本給を支給している。
 - (2) A 社は、人事異動の範囲等、人材の位置づけが異なることから、S にのみ、①賞与（業績への貢献に応じて支給）、②皆勤手当、③給食手当、④住宅手当を支給している。
 - (3) A 社は、S を含む正社員にのみ慶弔休暇制度を設けている。

「同一労働同一賃金」とは

理念 同じ労働に従事している労働者には、同一の賃金が与えられるべき

政策 同一企業での正規労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消をめざすもの

- ・ 均衡待遇（不合理な待遇の禁止）

「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」（ハマキョウレックス事件最高裁判決）

- ・ 均等待遇（差別的取扱いの禁止）

現行法

	パートタイム労働者	有期雇用労働者	派遣労働者
均衡待遇 (不合理な待遇禁止)	○ (パート8)	○ (労契20)	△ (配慮義務のみ。派遣30の3)
均等待遇 (差別的取扱禁止)	○ (パート9)	×	×
説明義務 (待遇相違内容、理由)	×	×	×
紛争解決援助・行政ADR	△ (均衡待遇対象外。 パート22以下)	×	×

法改正後

	パートタイム労働者	有期雇用労働者	派遣労働者
均衡待遇 (不合理な待遇禁止)	○ (パート有期8)	○ (パート有期8)	○ (派遣30の3Ⅰ、30の4)
均等待遇 (差別的取扱禁止)	○ (パート有期9)	○ (パート有期9)	○ (派遣30の3Ⅱ、30の4)
説明義務 (待遇相違内容、理由)	○ (パート有期14Ⅱ)	○ (パート有期14Ⅱ)	○ (派遣31の2Ⅳ)
紛争解決援助・行政ADR	○ (パート有期22以下)	○ (パート有期22以下)	○ (派遣47の4以下)
施行日	大企業2020年4月1日 中小企業2021年4月1日 (整備法附則1②、11Ⅰ)	大企業2020年4月1日 中小企業2021年4月1日 (整備法附則1②、11Ⅰ)	大企業・中小企業とも 2020年4月1日 (整備法附則1②)

中小企業

「中小事業主」＝

①資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主

及び

②その常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主

（整備法附則3条）

改正パートタイム・有期雇用労働法

「短時間労働者」

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（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者（21）

「有期雇用労働者」

事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者（22）

均衡待遇（不合理な待遇の禁止）

第8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。

判断の枠組み

- 待遇：基本給、賞与、諸手当、教育訓練、福利厚生、休憩、休日、休暇、安全衛生、解雇など労働者に対する処遇全て
- 待遇ごとに個別に判断
- 「問題の非正規社員の待遇」と「対応する正社員の待遇」との比較（待遇間の比較。比較対象となる正社員は変わり得る）
- その待遇の性質・目的に照らして、適切な要素を考慮して判断

合理的か不合理か

「労働者がと無期契約同労働者であることをいうと解するの相な」と否労働交したが無期契約同労働者であること

のら」この者の間、件なものを、使条はもがいた両、労働てるなてさまてろ、労働るしし価。しこは、のあらか定評る慮としてとでめし規とえ考るっし者の認。と理いをあた否働もとう」合といで当も労働る理いいの違定にと約れ合をながもの規断こ契ら不旨ら違うそる判る期め「きな相治、めのある無認うべはのにも求かがとといすて件理てを否面者理に解つ条文ととかき働合条とあ働があこるべ労働異なるで勞とでるあす約て、あのもこ合あで重契しは、あのもこ合あで重期慮論義るまするのもを有考所同れく解なもた断は、を、とら飽と異たれ判は、等ろのめはのがれと宮条容こも認条も等との経0内といと同る容の衡の2のるな理、す内衡均者法務いで合ばとの均が用約職て的不せ題務が件使契、し理「ら問職件条や働がと合が照を、条働涉労働はは条にかは、労働交したが無期契約同労働者であること

「相な」と否労働交したが無期契約同労働者であること
 のら」この者の間、件なものを、使条はもがいた両、労働てるなてさまてろ、労働るしし価。しこは、のあらか定評る慮としてとでめし規とえ考るっし者の認。と理いをあた否働もとう」合といで当も労働る理いいの違定にと約れ合をながもの規断こ契ら不旨ら違うそる判る期め「きな相治、めのある無認うべはのにも求かがとといすて件理てを否面者理に解つ条文ととかき働合条とあ働があこるべ労働異なるで勞とでるあす約て、あのもこ合あで重契しは、あのもこ合あで重期慮論義るまするのもを有考所同れく解なもた断は、を、とら飽と異たれ判は、等ろのめはのがれと宮条容こも認条も等との経0内といと同る容の衡の2のるな理、す内衡均者法務いで合ばとの均が用約職て的不せ題務が件使契、し理「ら問職件条や働がと合が照を、条働涉労働はは条にかは、労働交したが無期契約同労働者であること

「相な」と否労働交したが無期契約同労働者であること
 のら」この者の間、件なものを、使条はもがいた両、労働てるなてさまてろ、労働るしし価。しこは、のあらか定評る慮としてとでめし規とえ考るっし者の認。と理いをあた否働もとう」合といで当も労働る理いいの違定にと約れ合をながもの規断こ契ら不旨ら違うそる判る期め「きな相治、めのある無認うべはのにも求かがとといすて件理てを否面者理に解つ条文ととかき働合条とあ働があこるべ労働異なるで勞とでるあす約て、あのもこ合あで重契しは、あのもこ合あで重期慮論義るまするのもを有考所同れく解なもた断は、を、とら飽と異たれ判は、等ろのめはのがれと宮条容こも認条も等との経0内といと同る容の衡の2のるな理、す内衡均者法務いで合ばとの均が用約職て的不せ題務が件使契、し理「ら問職件条や働がと合が照を、条働涉労働はは条にかは、労働交したが無期契約同労働者であること

(ハマキョウレックス最高裁判決)

立証責任

「そして、両者の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。」

(ハマキョウレックス最高裁判決)

具体例（正社員・契約社員間の通勤手当額の違い）

「この通勤手当は、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されるものであるところ、労働契約に期間の定めがあるか否かに
よって通勤に要する費用が異なるものではない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではない。加えて、通勤手当に差違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。

したがって、正社員と契約社員である被上告人との間で上記の通勤手当の金額が異なるという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

ガイドライン

- ・「同一労働同一賃金ガイドライン案」（平成28年12月20日）
- ・（同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台（平成30年10月19日）：労働政策審議会 同一労働同一賃金部会 資料）
- ・年内にもガイドラインの正式決定（予定）

労使交渉は考慮要素になるか

- ・ 労使交渉の経過は、「その他の事情」として考慮要素になり得る。
 - 「（均衡待遇の判断に当たって）労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面が有ることも否定し難い」
（ハマキョウレックス事件最高裁判決）
 - 「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多い」（長澤運輸事件最高裁判決）
 - 「（「その他の事情」には）労使交渉の経緯等が個別事件の事情に応じて含まれうる」（労働政策審議会報告・建議）

定年後継続雇用は考慮要素になるか

定年後継続雇用は「その他の事情」として考慮要素になり得る。

- ・ 長澤運輸事件最高裁判決

老齢厚生年金受給予定、退職金受給等を一事情として考慮

- ・ ガイドラインたたき台

「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。」

「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。」

長澤運輸事件最高裁判決（その他の事情該当）

し一無と用る者でる。体きとをるこ使す働者い金で提卜ける、用労たて賃が前又おすし、雇約きれのとをコに用対間契てさ者こ遇金下雇に期期け定働う処賃の間れ長有受予労い的、制期こをるをも約と功に年長。者れ給と契る年も定でる該さ支こ期あやと、まれ当用の有で用とるるさ、雇金けるの雇るこす解合再賃受れも期凶と職と場にてをさる長をる退いる後し給用な者の化き年なす職と支雇に者正で定く用退者の再礎働適がをな雇年働金に基労のと者少再定労年後のる宮こ働がり、約生職そす運う労とよた契厚退、用織い該こにま期齡年て、雇組と当る約。無老定つのり度、あ契い、ば、たそよ制はで働な間、せは、たにの系の労いのた情に、が等め体も期てで満事る者新た金た有れまをなす用刷る賃れをさる件う討使のすのら者定す要よ検は、事制者め職予職のを人抑働定退常退定こ方制、に労に年通年一、り年ら度約提定は定、て、在「定が限契前かと、りし、のな定期を者こは、あそ系る。」

「は、当もしとれら事情認め事他の認め事として」
「は、当もしとれら事情認め事他の認め事として」
「は、当もしとれら事情認め事他の認め事として」
「は、当もしとれら事情認め事他の認め事として」

長澤運輸事件最高裁判決（住宅手当・家族手当）

者活当員なに託住がり、で
前生手業う活嘱てとあま
ば、の各従よ生、いこでる
せたま記、ののは、つう者れ
れた上くそ者ににいたさ
らる。なが働員とし始
照するは者労社社る職開
に養ぎで用、正正あ退が
容扶での使てるなが年給
内をがも、しけう由定支
び族とるららおよ理にの
及家これか照にのの後分る。
件のうさるに人そ応た部あ
要員い給あ旨告、相し例で
給業と支で趣上るは続比の
支従るてのの被こに勤酬も
のはあしも記。ととて報る
そ者で価る上るるこしのい
は、後の評れ、れ得るとそて
は、もにさはさしす員、つ
当てる的給て解在助社れ、な
手しれ銭支つと存補止さと
族とさ金でたのがを、定と
家助給を旨当も者費は予こ
び補支務趣にる働活員がる
及るれ労のるな労生務とれ
当すぞる障すにのの乗こさ
手対れす保討と代め託る給
宅にそ供活検こ世た嘱け支
住担、提生をるいる、受を
る負てのび容す広すてを給
けのし者及内慮幅養い給整
お費と働生や考、扶お支調
に宅助労厚否をりをにのら
人住補も利要情な族方金か
告のるれ福の事異家他年人
上員すずる目諸とび。生告
被業対いす項る員及る厚上
「従に、対金す務費き齡被
は費はに賃関乗宅で老は

一方評る
が同一とれ
るるら
すあめ
給で認
支理と
を合理
び不当不
及手当合
内容族は
職務相違
の及の条
と住宅法
社員労働
正住労働
と対し働
員にない
乗員なら
嘱託しか
と、支な
もをえ相
するてら
考慮まこ
合を踏の
情事を解
を事なき
情にき
事た員で
の乗務が
のい乗と
これらと
こる嘱る
であ、す
で、価も

違反の効果

- ・ 労働条件のうち、当該不合理な待遇部分は無効
- ・ 不法行為として損害賠償義務（最高裁判決）

正社員の待遇下げ、格差是正 日本郵政が異例の手当廃止

土屋亮 2018年4月13日05時24分

シェア
5680

ツイート
[list](#)

ブックマーク
868

メール

印刷

日本郵政グループは
正社員だけに支給していた
手当を大幅に見直した

今春闘で決まった内容

住居手当 転居を伴う転勤のない正社員への支給は廃止。非正社員には支給せず

年末年始勤務手当 年始手当を非正社員にも支給。年末手当は廃止

寒冷地手当 支給額を削減。非正社員には支給せず

隔遠地手当 支給額を削減。非正社員には支給せず

扶養手当 継続して協議

日本郵政グループが、正社員のうち約5千人の住居手当を今年10月に廃止することがわかった。この手当は正社員にだけ支給されていて、非正社員との待遇格差が縮まることになる。「同一労働同一賃金」を目指す動きは広がりつつあるが、正社員の待遇を下げて格差の是正を図るのは異例だ。

【今春闘で決まった内容】日本郵政グループは正社員だけに支給していた手当を大幅に見直した

戸惑う日本郵政正社員「既得権益」の手当廃止で待遇是正 →

(朝日新聞デジタルから抜粋)

正社員の待遇改悪で差を解消して良いか

- ・ 正社員側から見ると労働条件の不利益変更（労働契約法9、10）
- ・ 参院厚生労働委員会付帯決議
- ・ ガイドラインたたき台

「不合理な待遇の相違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善である。」

「不合理な待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、各事業主の労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。」

均等待遇（差別的取扱いの禁止）

第9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。

法的救済手段の拡充

説明義務（14）

待遇の相違内容、理由、考慮した事項

→違反は、指導・勧告、企業名公表（18）

行政ADR

労働局の紛争解決援助（助言・指導・勧告）（24）

労働局の紛争調停委員会による調停（25）

調停案の受諾勧告

時効中断効 など

その他

- ・ 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用機会付与義務（12、現・施行規則5）
 - ※ 現在の利用機会を付与する配慮義務から加重

労働者派遣法（主に派遣先に関係するもの）

【派遣元】

- ・ 派遣先の正社員の待遇との間での均衡待遇・均等待遇（30の3）
又は労使協定方式（30の4）
- ・ 説明義務（31の2）

【派遣先】

- ・ 派遣元への情報提供義務（26VII）
比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報など
→違反は、指導、勧告、企業名公表（48、49の2）
- ・ 派遣料金について、派遣元が、均等待遇・均衡待遇の規定等を遵守できるように配慮義務（26条11項）

労働者派遣法（主に派遣先に関係するもの）

【派遣先】

- 派遣元からの求めに応じた教育訓練の実施等の措置義務（40Ⅱ）
 - 労働局の紛争解決援助、行政ADR（47の6、47の7以下）
勧告、企業名公表（49の2）
- 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用機会付与義務（40Ⅲ）
 - 労働局の紛争解決援助、行政ADR（47の6、47の7以下）
勧告、企業名公表（49の2）
- 適切な就業環境・診療所等の利用便宜供与等について配慮義務（40Ⅳ）
- 派遣元からの求めに応じた情報提供の配慮義務（40Ⅴ）

事例（再掲）の検討

運送業者A社の広島事業所で稼働するトラック運転手の中には、正社員Sと契約社員Yがいる。SとYの業務の内容・責任の程度は同じである。

- ・正社員S：フルタイム無期雇用。全国規模での転勤・職種の異動あり、役職への登用可能性あり
 - ・契約社員Y：有期雇用（更新あり）。転勤・職種の変更の予定なし、役職への登用予定なし
- (1) A社は、職業経験・能力により基本給（職能給）を決めており、職能評価に基づいてSに対して、Yよりも高い基本給を支給している。
 - (2) A社は、人事異動の範囲等、人材の位置づけが異なることから、Sにのみ、①賞与（業績への貢献に応じて支給）、②皆勤手当、③給食手当、④住宅手当を支給している。
 - (3) A社は、Sを含む正社員にのみ慶弔休暇制度を設けている。

(1)基本給（職能給）

同一労働同一賃金？

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給する場合
能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に
応じた基本給を支給しなければならない
(ガイドラインたたき台)

(2)①賞与

賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給する場合

賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給する場合、通常の労働者と同じの貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分の働き、通常の労働者と同じの賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

(問題となる例)

- イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。
- ロ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない

(ガイドラインたたき台)

(2)②皆勤手当

「この皆勤手当は、上告人が運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手や一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであると解されるところ、上告人の乗務員については、契約社員と正社員との職務の内容は異なるから、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。また、上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、上告人の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるとはいえない。そして、本件労働契約及び本件契約社員就業規則によれば、契約社員については、上告人の業績と本人の勤務成績を考慮して昇給することがあるが、昇給しないうことが原則である上、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情もつかない。

したがって、上告人の乗務員のうち正社員に對して上記の皆勤手当を支給する一方で、契約社員に對するものは、労働契約法20条にいう不合理と認められる。一方、上告人が乗務員を解雇するに際して、乗務員に對する皆勤手当を支給する義務があるが、正社員に對する場合は、労働契約法20条にいう不合理と認められる。一方、上告人が乗務員を解雇するに際して、乗務員に對する皆勤手当を支給する義務があるが、正社員に對する場合は、労働契約法20条にいう不合理と認められる。」

(ハマキョウレックス最高裁判決)

(2)③給食手当

「この給食手当は、従業員の食事に係る補助として支給されるものであるから、勤務時間中に食事を取ることを要する労働者に対して支給することがその趣旨にかなうものである。しかるに、上告人の乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異なる上、勤務形態に違いがあるなどといった事情はうかがわれない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、勤務時間中に食事を取ることの必要性やその程度とは関係がない。加えて、給食手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。

したがって、上告人の乗務員のうち正社員に対して上記の給食手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

(ハマキョウレックス最高裁判決)

(2)④住宅手当

「この住宅手当は、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解されるところ、契約社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る。」

したがって、正社員に対して上記の住宅手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。」

(ハマキョウレックス最高裁判決)

(3)慶弔休暇

「短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。」

(ガイドラインたたき台)

ご静聴ありがとうございました。



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

【次回のセミナー開催予定】

日時：平成31年3月14日（木）

18：30～20：00（予定）

講師：山下江法律事務所 弁護士 笠原 輔

ポイント解説！！

能力不足・勤怠不良・メンタル不調の社員対応

山下江法律事務所では、年3回3・7・11月に企業法務セミナーを開催します。