

同一労働同一賃金の現在とこれからの実務対応

日本の平均的な給与生活者の賃金は、さまざまな項目から成り立っています。基本給、賞与、退職金に始まり、住宅手当・家族手当から寒冷地手当などの各種手当まで、実に多岐にわたります。そこで問われるのが「同一労働同一賃金」の原則。近時、この問題をめぐる裁判所の判断が相次いでいます。今号では、当会の労働法制特別委員会に依頼し、これらの判例・裁判例の紹介とともに、実務上の対応などについての提言をいただきました。弁護士も一般読者の方も必読の内容と自負しています。

LIBRA 編集会議 小峯 健介、坂 仁根

CONTENTS

総論：同一労働同一賃金の全体像	2 頁
各論 1：基本給・賞与・退職金	3 頁
各論 2：諸手当と休暇	5 頁
各論 3：定年後再雇用	7 頁
各論 4：不合理な待遇差解消のための点検と見直し	10 頁
インタビュー：使用者側・労働者側の実務対応	12 頁

【凡例】

本特集では、「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」を「パート・有期労働法」、「労働契約法」を「労契法」、「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」を「ガイドライン」とそれぞれ略記する。

総 論

同一労働同一賃金の全体像

労働法制特別委員会委員 吉岡 剛 (59 期)



1 概念の整理

「同一労働同一賃金」とは、同じ価値の労働に対しては同じ賃金が支払われるべきということである。これを支える取組みには「均等待遇」と「均衡待遇」とがあるとされる。前者は同じ労働に対して同じ賃金を支払わせるものであり、後者は価値の違う労働に対してはその違いに応じた賃金を支払わせるものである。

2 具体的な法律の規定

同一労働同一賃金に関する法律上の規定のうち、本稿において紹介する裁判例が解釈・適用している主なものを挙げると次のとおりである。

均等待遇	パート・有期労働法 9 条
均衡待遇	パート・有期労働法 8 条 労契法旧 20 条

法文は必要に応じて参照していただきたいが、均衡待遇に関する規定は、大雑把に言えば、パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員の待遇の間に相違があっても直ちに違法とするわけではないが、両者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、その相違が不合理であってはならないという構造になっている。

法律以外にも、ガイドラインが公表されている。

3 本稿における裁判例の概観

裁判例上、不合理な相違であるかが争われた待遇は、より中核的な労働条件である基本給、賞与、退職金と、付随的な諸手当の支給、休日・休暇等福利厚生面とに分けることができる。

いずれにせよ相違が問題となっている待遇の性質及び当該待遇を行う目的を認定した上で前記①～③の事情を考慮して不合理性を判定するという手法は共通するといってよい。ただ、基本給や賞与・退職金については、正社員を企業運営の中心に据えている場合、正社員の確保や定着を図ることが比較的手厚い基本給や賞与・退職金の支給目的であるとして容易には相違を不合理として認めないようである。

他方、手当等については、その給付目的は正社員だけでなく有期雇用労働者等にも妥当するなどとして相違を不合理と判断するものも少なくない。

また、定年を60才と設定し、それまで正社員として稼働してきた者を定年後は有期雇用労働者（実務上「嘱託社員」などと呼ばれる）として再雇用する企業においては、定年前の待遇との相違の不合理性が争われた事例も多い。定年後再雇用のケースにおいても判断枠組みは上記のとおりだが、定年前後の自己の待遇の相違を問題にするという特殊性がある。そのため、労働者の生活環境が定年前後で変化している等の事情を、不合理性判定においてどこまで考慮できるかという問題がある。

4 今後

今後は、定年後再雇用の基本給を大幅に（例えば定年前の60%未満）切り下げた場合の不合理性判定の考え方とあてはめが注目される。紛争時の解決基準もさることながら、紛争防止のため企業の平時の取組みも重要である。本稿はこの点についても言及しているのでご参考にいただきたい。

各論 1

基本給・賞与・退職金

労働法制特別委員会委員 八木 隆 (65期)

1 はじめに

本稿では、中核的な労働条件である、基本給・賞与・退職金について、最高裁判決の考え方を確認した上で、各最高裁判決前後の注目すべき裁判例を紹介し、最後に今後の実務対応について述べる。

2 最高裁判決の考え方

(1) 基本給

名古屋自動車学校事件（最判令和5年7月20日、判例1292号5頁）は、基本給の性質や支給目的を踏まえて労契法旧20条所定の諸事情を考慮することにより、労働条件の相違が不合理と評価できるか否

かを検討すべきと述べた上で、正職員と嘱託職員の基本給の性質や支給目的を十分に踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮していないとして、正社員の基本給の6割を下回る部分を不合理とした原判決を破棄した。

(2) 賞与

学校法人大阪医科薬科大学事件（最判令和2年10月13日、労判1229号77頁）は、①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支給目的であること、②正職員とアルバイト職員の職務内容・異動範囲に一定の相違があったこと、③（比較対象となっている）教室事務員である正職員は他の大多数の正職員とは職務内容・異動範囲が異なること、④アルバイト職員→契約社員→正職員という登用制度があること等から、アルバイト職員に賞与が支給されなくても不合理ではないと判示している。

(3) 退職金

メトロコマース事件（最判令和2年10月13日、労判1229号90頁）は、①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格、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支給目的であること、②売店業務に従事する正社員と契約社員Bの職務内容・異動範囲に一定の相違があること、③売店業務に従事する正社員は他の多数の正社員とは職務内容・異動範囲が異なること、④契約社員B→契約社員A→正社員という登用制度があること等から、契約社員Bに退職金が支給されなくても不合理ではないと判示している。

3 注目すべき裁判例

(1) 基本給

日東電工事件（津地判令和5年3月16日、判例時報2586号73頁）は、基本給について、正社員と有期雇用契約社員とでは、職務の内容、配置の変更の

範囲に大きな差異があること、原告らが、労働組合を結成した上で、被告と労使交渉をしていることは労契法旧20条所定の「その他の事情」として考慮するのが相当とし、正社員と原告らとの基本給の相違が、直ちに不合理であるとは認められないと判示した。

(2) 賞与

前掲日東電工事件は、賞与について、正社員と有期雇用契約社員らとの間では、職務の内容だけではなく、人事異動や人員配置においても大きな差異があり、これらの差異は、正社員に対する役割の期待からくるものであって、賞与の目的もこれに応じて支給されるものであることからすれば、有期雇用契約社員に賞与を支給しないことも、直ちに不合理であるとは認められないと判示した。

桜美林学園事件（東京地判令和4年12月2日、労経速2512号3頁）は、期末手当は、算定期間における労務の対価の後払いや功労報償、労働意欲の向上、生計費補填といった各性質を併せ持つものと認めた上、専任教員と非常勤教員とでは職務内容の大きな相違があること、専任教員は多岐にわたる広範な職務を担当することを前提として、その職務全体につき、功労報償、労働意欲の向上や生活費補填の観点から期末手当の支給を受けているとした。これに対し、非常勤教員は、授業実施のみを職務とし、1コマの授業を単位として雇用契約を締結しているものであり、その対価につき、担当する職務全体との関係で功労報償や生活費補填等の観点を考慮する必要性は乏しいと判示した。

Aホテル事件（大阪地判令和5年6月8日、労経速2525号10頁）は、正社員に対する賞与には、正社員としての職務を遂行し得る人材を確保してその定着を図る目的があったと認められるのに対し、臨時雇員に対する賞与にはかかる目的があったとは認められないこと、正社員の業務内容は、臨時雇員と比較して、広範かつ権限や責任を伴うものであったこと、正社員には人事異動が命じられていたのに対し、臨時雇員に対しては、特段の事情がない限り、人事異動が命じられることはなかったこと、正社員への登用制度

が設けられ、一定の登用実績もあったことからすると、正社員に対して賞与を支給する一方で、臨時雇員に対して賞与を支給しないことが不合理であるとはいえないと判示した。

4 今後の実務対応

基本給の相違について、相違の一部（月額3万円）を不合理と判断した産業医科大学事件（福岡高判平成30年11月29日、労判1198号63頁）があるものの、判例ないし裁判例の大半は、会社側の裁量を

一定程度認める傾向が認められる。近時の名古屋自動車学校事件判決を踏まえると、今後は、基本給の趣旨（性質や目的）を踏まえた判断がなされるものと思われる。そのため、勤続給、職務給、職能給、功績給などといった基本給の趣旨を可能な限り客観的かつ明確にすることが要請される。

賞与・退職金について、判例ないし裁判例は、賞与ないし退職金の趣旨（目的や性質）、人材確保目的の有無、職務内容の相違、異動範囲の相違、正社員登用制度の有無、その他の事情等の広範な事情を考慮して不合理性を否定する例が多い。

各論 2

諸手当と休暇

労働法制特別委員会副委員長 森田 梨沙 (61期)



1 基本的な考え方

諸手当、休暇に関する裁判所の判断は、基本的に、長澤運輸事件最高裁判決（平成30年6月1日、労判1179号34頁）の判示に則り、正社員に認められた手当等の趣旨・目的が、有期労働者にも同様に当てはまる場合は、労働条件の差異を不合理とし、必ずしも当てはまらないか、当てはまるとしても合理性のある代替措置が講じられている場合や再雇用の場合、また、そもそも、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が大きく違う場合などは、不合理ではないと判断する傾向が見られる。

以下、各種手当・休暇について、裁判例を俯瞰していく。

2 裁判例

(1) 住宅手当

ア 不合理と判断した事案

- ・メトロコマース事件高裁判決（東京高判平成31年2月20日、労判1198号5頁）

住宅手当の趣旨を、主として従業員の住宅費を中心とした生活費を補助するものとした上で、正社員であっても転居を必然的に伴う配置転換は想定されていないというのであるから、転居を伴うことが想定されていない契約社員と比較して正社員の住宅費が多額になり得るといった事情もないとして、不合理と判断。

- ・日本郵便（東京）事件高裁判決（東京高判平成30年12月13日、労判1198頁45頁）
- ・日本郵便（大阪）事件地裁判決（大阪地判平成30年2月21日、労判1180号26頁）
- ・科学飼料研究所事件（神戸地裁姫路支部判令和3年3月22日、労判1242号5頁）

イ 不合理でないと判断した事案

- ・独立行政法人日本スポーツ振興センター事件（東京地判令和3年1月21日、労判1249号

57頁)

- 学校法人桜美林学園事件（東京地判令和4年12月2日、労経速2512号3頁）

(2) 家族手当・扶養手当

ア 不合理と判断した事案

- 日本郵便（大阪）事件（最判令和2年10月15日、労判1229号67頁）

扶養手当の趣旨を、正社員の生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的とした上で、本件契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当するというべきであり、原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえるとして、労働条件の相違は不合理と判断。

- 科学飼料研究所事件（神戸地裁姫路支部判令和3年3月22日、労判1242号5頁）
- 日東電工事件（津地判令和5年3月16日、判例時報2586号73頁）

イ 不合理でないと判断した事案

- 学校法人桜美林学園事件（東京地判令和4年12月2日、労経速2512号3頁）

(3) 通勤手当

ア 不合理と判断した事案

- ハマキョウレックス事件（最判平成30年6月1日、労判1179号20頁）

通勤手当の趣旨を、通勤に要する交通費を補填するためとした上で、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し、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などとして、労働条件の相違は不合理と判断。

イ 不合理でないと判断した事案

- リクルートスタッフィング事件（大阪高判令和4年3月15日、労判1271号54頁）
- 日東電工事件（津地判令和5年3月16日、判例時報2586号73頁）

(4) 地域手当・寒冷地手当

ア 不合理と判断した事案

不見当。

イ 不合理でないと判断した事案

- 独立行政法人日本スポーツ振興センター事件（東京地判令和3年1月21日、労判1249号57頁）
- トーカロ事件（東京高判令和3年2月25日、労経速2445号3頁）
- 日本郵便（寒冷地手当）事件（東京地判令和5年7月20日、労判1301号13頁）

手当の趣旨を、寒冷地域に在勤する正社員は、他の地域に在勤する正社員と比較して、暖房用燃料費等に係る生計費が増加することから、その増加が見込まれる程度に応じて補助することによって、正社員間の公平を図るものとした上で、時給制契約社員の基本賃金は、勤務地域ごとに必要とされる生計費も考慮された上で、勤務地域ごとに定められているのであるから、寒冷地手当の支給により公平を図る趣旨が妥当するとはいえないとして、労働条件の相違は、不合理であると評価できないと判断。

(5) 特別休暇

ア 不合理と判断した事案

- 日本郵便（佐賀）事件最高裁判決（最判令和2年10月15日、労判1229号5頁）
- 大阪医科薬科大学事件高裁判決（大阪高判平成31年2月15日、労判1199号5頁）

イ 不合理でないと判断した事案

- 日東電工事件（津地判令和5年3月16日、判例

時報2586号73頁)の年次有給休暇付与日数に関する判断(その他については不合理と判断している)。

3 実務対応

基本的に、裁判所は、法改正やガイドラインの下、それぞれの手当について、当該手当・休暇の性質・目的に照らし適切と認められる事情を考慮して、合理性を判断しているように見える。

この点、東京大学の水町勇一郎教授は、労契法20条が改正されたパート・有期労働法8条について、文言上の重要な改正点があったとし、「その他の事情」

では、当該待遇の性質・目的と実質的に関連しない事情は考慮しないことを示したと指摘している(労判1228号5頁「不合理性をどう判断するか?」及び『詳解労働法〔第3版〕』385頁の注46)が、多数の学説は、「その他の事情」として考慮できる事項について、特段制限はないとしている。

少なくとも手当や休暇について言えば、基本給等と異なり、その性質・目的は比較的単純と思われるため、実務においては、上記水町教授の指摘も踏まえ、諸手当・休暇の設定や従業員への説明に際しては、なるべく当該手当等の性質・目的と実質的に関連性のある事情のみを待遇の差異の理由とするよう留意すべきではないかと考える。

各論 3

定年後再雇用

労働法制特別委員会委員 野村 亮輔 (60期)



定年後再雇用者の実務対応については、定年後再雇用者の特殊性及び近時の最高裁判決の内容を踏まえた対応が必要となると考える。

1 基本的な考え方

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高年法」という)が求める継続雇用制度においては、定年後再雇用の形をとることが多いが、同法は、定年後再雇用者の労働条件や雇用形態等の基準を示していない。これに対して、ガイドラインには、定年後再雇用者についてもパート・有期労働法が適用されることが明記されている。さらに、ガイドラインは長澤運輸事件の判示内容を受けて、定年後再雇用であることを待遇の相違の不合理性判断における「その他の事情」(パート・有期労働法8条)として考慮されうることを認めている。

パート・有期労働法8条は、「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」と規定しており、待遇毎に比較対象者を設定することが可能と考えられるが、「定年前の自分自身」を比較対象者としてすることができるかについて、日本ビューホテル事件判決(東京地判平成30年11月21日、労判1197号55頁)は、定年退職直前の自分自身が比較対象となることを認めている。

また、定年後再雇用者は、もともと「通常の労働者」だったという特殊性、すなわち、①定年前後で業務内容が変わらない場合が比較的多く、②もともと組合の構成員であり、労使交渉への参加の機会が与えられていたという特殊性がある。定年後再雇用者の処遇格差の検討において、こうした特殊性も考慮に入れる必要がある。

2 名古屋自動車学校事件最高裁判決

定年後再雇用後の有期契約労働者と定年前の無期契約労働者との間の処遇格差が争われた、名古屋自動車学校事件判決（最判令和5年7月20日、労判1292号5頁）を紹介する。

本件は、自動車学校の定年後再雇用社員らが、正社員との間で、基本給は約45%以下又は48.8%以下に減額、皆精勤手当・奨励手当、賞与も減額、家族手当は不支給という相違があり、労契法旧20条に反するとして提訴した事件である。

本判決は、労契法旧20条の不合理性判断についてのメトロコマース事件最高裁判決を引用し、①原審は、正社員の基本給につき、一部の者の勤続年数に応じた金額の推移から年功的性格を有するものであったとするにとどまり、他の性質の有無・支給目的を検討せず、嘱託職員の基本給の性質・支給目的を何ら検討していない、②原審は、被告会社及び原告の所属する労働組合との間で行われていた労使交渉の結果に着目するにとどまり、具体的経緯を勘案していないとして、正社員と嘱託職員の基本給の性質・支給目的について審理を尽くさせるために差戻し、労使交渉の具体的な交渉経緯についても差戻審での審理を求めている。

本判決は、労契法旧20条が基本給についても適用されると明言した初めての最高裁判決である。また、最高裁は、労契法旧20条関係の判決で手当以外の部分は自判してきたが、自判せず差戻したのは初めてであり、差戻審の行方が注目される。

3 基本給・賞与の切下げについて

定年後再雇用者の基本給や賞与の切下げが一定程度許されうるとして、どの程度なら許容されるのだろうか。

この点について、どの程度切り下げてよいかの明確な基準はないが、以下の視点で検討することが有用で

あると考える。

まずは、①通常の労働者との比較の視点である。定年前後で生ずる職務内容・責任、変更範囲の相違を合理的に説明できるか検討すべきである。特に、国から支給される高年齢雇用継続基本給付金が60歳到達時の賃金月額61%以下に低下した場合には60歳時点の賃金の15%相当額を支給することを予定していることは、目安の1つとなるであろう。

次に、②生活保障のための絶対額の視点である。定年後再雇用の場合の生活保障の必要性は、年金等の支給もあり、長期雇用を前提とした正社員と比べて高くないとも言える。ただし、名古屋自動車学校事件のように、基本給の下げ幅があまりにも大きいことにより紛争化した事例もあるので、注意が必要である。

なお、令和7年4月1日から、高年齢雇用継続給付の支給率の変更が予定されている*1。

4 各種手当について

①手当の性質・支給目的が定年後再雇用であることと関連性のない手当については、通常非正規社員の場合と同じ枠組で判断されるため、正社員と同様の給付がないと不合理とされる可能性がある。最高裁判決でも不合理性が認められた精勤手当（長澤運輸事件：最判平成30年6月1日、労判1179号34頁）が代表的である。

また、ガイドラインで例示される危険手当等の特殊作業手当・通勤手当や出張旅費・福利厚生施設の利用についても、不給付は定年後再雇用とは関連性が乏しく、不合理とされる可能性が高いと思われる。更に、年末年始勤務手当（日本郵便（時給制契約社員ら）事件：最判令和2年10月15日、労判1229号67頁）も、手当の趣旨が定年後再雇用と関連性がないといえ、不給付は不合理とされる可能性があると考えられる。

これに対して、②性質・支給目的が定年後再雇用

*1：令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率を変更します（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00043.html

であることと関連性のありうる手当については、定年後再雇用であることに起因する前提事情の違いを考慮したうえで、均衡待遇を判断することができると思われる。

例えば、①住宅手当、②扶養手当、③病気休暇・私傷病欠勤中の賃金保障については、個々の支給要件等を分析する必要はあるものの、従業員に対する福利厚生や生活保障の趣旨で支給されるケースが多いと思われるが、長澤運輸事件最高裁判決を踏まえると、正社員には幅広い世代が存在することが予定されているのに対し、長期雇用を前提としない定年後再雇用の場合には生活保障の必要性は正社員と比べて低く、①～③いずれも、処遇差が不合理とされる可能性は高くないものと思われる。

5 今後の対応について

定年後再雇用の処遇について、同一労働同一賃金の原則からどのように対応していくべきだろうか。

(1) 労働者側の視点

①パート・有期労働法9条（通常労働者と同視すべき短時間・有期労働者に対する差別的取扱禁止）の適用が考えられる。同条適用の効果は、待遇を正社員等と同一にしなければならないこととなり非常に強いが、雇用終了までの全期間において、通常の労働者と職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の範囲で変更されることが見込まれること、短時間・有期労働者であることを「理由とした」差別的取扱であることが必要なことから、適用のハードルは高い。

次に、②パート・有期労働法14条2項の説明義務の履行を求めることが考えられる。使用者は、パート・有期労働法15条1項に基づき定められた「事業主が講ずべき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措置等についての指針」第3-2に従った説明をする必要があり、労働者側としては、使用者側が説明に応じなかった場合には、パート・有期労働法24条1項に基づき、都道府県労働局長に対し、必要な助言、指導又は勧告を求めることとなる。

(2) 使用者側の視点

① 定年後再雇用者に求める役割の明確化

定年後再雇用者に求める役割を明確化し、再雇用の職務内容や責任を適切に変更・軽減することで、通常の労働者の労働条件と均衡を保つべきである。例えば、クレーム対応・調整業務の免除、決裁権限等の意思決定における役割の軽減といったことが考えられる。ただし、定年前後で雇用形態、職務内容を大幅に異なるものとした場合、高年法の趣旨に反する可能性があり、注意が必要である。

② 基本給・賞与の性質・支給目的の再点検

定年前、定年後再雇用それぞれの基本給・賞与の性質及び支給目的を、会社全体の賃金体系、給与規程等と整合する形で説明できるようにしておくべきである。定年前後での減少額の多寡も重要な判断要素となるため、説明不可能なほど大きな減額をすべきではない。

③ 各種手当・休暇等の性格・支給目的の再点検

個々の手当・休暇等について、定年前の正社員に支給し定年後再雇用者に支給しない（又は算定基準が異なる）ものは、その相違について職務内容及びその変更の範囲という観点から説明可能か点検し、説明困難な手当については、説明可能な水準に変更するか支給自体を廃止すべきである。

④ 定年後再雇用にかかる制度について労働組合・労働者との協議を重視

労働組合及び労働者と粘り強く、丁寧な説明・意見交換を行い、交渉結果を制度に反映させることを目指すべきである。

各論 4

不合理な待遇差解消のための点検と見直し

労働法制特別委員会副委員長 友成 実 (59 期)



1 点検と見直しの流れ

パート有期雇用労働者と正社員の均衡待遇規定（パート・有期労働法8条）を遵守するとともに、待遇説明（同法14条）の準備のために、使用者は、不合理な待遇差解消のための点検と見直しを実施する必要がある。

具体的な進め方としては、まず、パート有期雇用労働者と正社員の待遇を確認することになる。比較対象になる正社員として、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲等が最も近いと使用者が判断する正社員を選定する。

続いて、パート有期雇用労働者と正社員の待遇に違いを設けている理由を確認する。その際、社員の職務を細分化し、職務ごとに定性的または定量的に評価するという職務分析・職務評価を行う。正社員とパート有期雇用労働者の賃金制度が異なる場合、全く違う制度をそのまま比較することは難しいので、正社員とパート有期雇用労働者の役割を定量的にポイント化して、同じ尺度で比較する必要がある。職務分析・職務評価は、対象者が担当している職務にフォーカスして評価を行うので、労働者個人の能力、経験、成果等を評価する人事評価とは異なる。職務分析・職務評価の進め方は、厚生労働省の「職務分析実施マニュアル」「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」が参考になる。

その上で、パート有期雇用労働者と正社員の待遇の違いが「不合理ではない」とは言いがたい場合は、労働者の意見を聴取しつつ、待遇の見直しを検討することになる。

2 待遇の見直しの具体的方法

待遇の見直しの方法は、大きく3つに分けることが

できるが、それぞれの方法について、使用者、パート有期雇用労働者、正社員の3つの立場を考慮する必要がある。

最初に、パート有期雇用労働者の待遇を改善する方法である。この方法は、パート・有期労働法の趣旨に合致し、同一労働同一賃金の政策が想定している見直し方法であり、パート有期雇用労働者にとって有利であるが、使用者の立場で考えると、人件費の総額が増加し、経営に影響するので、どうやって資金を確保するかを検討する必要がある。経営状況によっては、パート有期雇用労働者の待遇を改善するとともに、正社員の待遇を下げたり（賞与の減額、昇給幅の縮減など）、待遇を低く設定した限定正社員の比率を高めたりするといった施策をせざるを得ない場合も想定される。

続いて、パート有期雇用労働者と正社員の待遇の違いを維持したまま、職務を見直す方法である。パート有期雇用労働者と正社員の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等を、待遇の趣旨・目的に合致するように改めることになる。使用者の立場で考えると、事業の遂行に支障が生じないことを前提にしつつ、パート有期雇用労働者の業務上の負担や責任をどこまで軽減できるか検討することになる。

最後に、進め方と内容によっては賛否両論があるが、正社員の待遇を見直すという方法も考えられる。正社員に支給していた手当の廃止や統廃合により正社員の待遇を見直すことになり、労働条件の不利益変更になるので、労働者の個別同意、労働組合との労働協約の締結、または就業規則の不利益変更の要件（労契法10条）が認められる必要がある。就業規則による労働条件の不利益変更は、事案ごとの個別性が強い判断基準の定式化や考慮要素の定量化は難しいが、賃金を現実に数十%減額する変更、倒産回避などの切迫した必要性がないにもかかわらず

ず退職金等を大きく減少させる変更、ある特定層にのみ不利益を与える変更などは、おおむね合理性が否定される傾向にある。正社員の立場から考えると、正社員の待遇を悪化させる必要性や合理性を争うことになる。パート・有期雇用労働者の立場から考えると、正社員との不均衡が是正されても、パート・有期雇用労働者の賃金は増えないので、ガイドラインの基本的な考え方にも反しており、到底受け入れられない。

使用者の立場から考えると、正社員の待遇を見直す方法として、正社員の手当を廃止するとともに、手当相当額を基本給に統合する手法も考えられる。これまで基本給の相違が不合理と評価された裁判例は少ないので、手当の相違より基本給の相違の方が争われにくいといえる。この手法に関して、正社員の通勤手当を廃止すると同時に基本給を増額した事案において、待遇差の解消のために正社員の通勤手当が減額されたとしても労契法旧20条に違反すると解することはできないと判断した裁判例がある（九水運輸商事事件：福岡高判平成30年9月20日、労判1195号88頁）。ただし、この手法は正社員とパート・有期雇用労働者の格差解消が困難になるという指摘がある。

3 正社員の一部の手当を廃止した事案

社会福祉法人恩賜財団済生会事件（山口地判令和5年5月24日、労判1293号5頁）は、正規職員と非正規職員との間の不合理な待遇差を禁止するパート・有期労働法8条への対応を契機として、給与規程の諸手当に係る規定の変更を行った事案である。

それに伴い、病院に勤務している正規職員である原告らに支給される手当が減少したため、原告らは、労契法10条所定の諸事情に照らして合理性を有するとはいえず、上記変更は無効であると主張した。

裁判所は、「パート・有期労働法8条の改正を契機として、扶養手当及び住宅手当を正規職員のみを支給し続けることが不合理な相違に該当しないか否かを検討することは、法の趣旨に沿ったものであるといえるところ、その検討の前提として、公平・平等な賃金（手当）の支給という観点から、旧規定における手当を見直し、手当の支給目的を納得性のある形で明確化することにつき必要性が認められ、さらに、明確化された目的に適合する職員に手当が支給されるように手当に係る規定を変更することについても、必要性があった」と評価した。その上で、変更の合理性・相当性についても、「手当の支給目的を納得性のある形で明確化するという本件変更の目的に沿うもので、同目的との関連性が認められる」と判断し、変更後1年から2年間の激変緩和措置が執られたことによって不利益を被った職員らの生活への急激な影響を一定程度緩和されていたことから、合理性・相当性が認められると判断した。

同事件は、使用者の立場から見ると、パート・有期労働法8条の対応をきっかけとして、人件費をどのように効果的に配分するかという大きな視点をもって、賃金制度改革に望んだことを肯定的に評価されたので、待遇差の見直しの進め方として参考になる。一方で、同事件は不利益変更の程度がさほど大きくなかったことから、同事件の判断をどこまで一般化できるかは注意が必要であり、今後の裁判例の動向に注目したい。

インタビュー

使用者側・労働者側の実務対応



左から、芦原委員、友成副委員長、竹村委員

〈実施日〉

2024年11月21日(木)

〈話し手〉

労働法制特別委員会委員

芦原 一郎 (47期)

労働法制特別委員会委員

竹村 和也 (65期)

〈聞き手〉

労働法制特別委員会副委員長

友成 実 (59期)

友成：まず、お話を伺う方々の紹介をさせていただきます。

使用者側の弁護士としてインタビューさせていただくのは芦原一郎弁護士です。社内弁護士の経験も豊富で、令和6年まで司法試験考査委員(労働法)を務められておりました。当会の労働法制特別委員会や民事介入暴力対策特別委員会で長くご活躍されています。

続いて労働者側でインタビューをさせていただくのは竹村和也弁護士です。日本労働弁護団で常任幹事や事務局長を務められております。日本弁護士連合会の労働法制委員会や当会の労働法制特別委員会でもご活躍されています。

1 最高裁のこれまでの判断について

友成：最初の質問ですが、最高裁のこれまでの判断を見ると、各種手当と比べて基本給の相違は不合理と判断されにくいと思われそうですが、この点についていかがでしょうか。

竹村：基本給については、名古屋自動車学校事件(最判令和5年7月20日、労判1292号5頁)で差し戻しましたが、具体的な結論を示した判決はありません。そういった前提がありますが、検討のヒントに

なるのは、賞与や退職金の判断だと思っています。最高裁は、それらについては手当と異なり、正社員人材確保という目的を設定し、かなり幅広い事情を考慮した上で、不合理性を否定しています。そういった意味で、基本給は会社側の裁量をそれなりに認める可能性があるかと懸念しています。ただし、名古屋自動車学校事件での指摘のように、基本給について、職務給なのか、職能給なのか、その性質決定を求めている、これらは客観的に認定されていくべきものだと思います。

芦原：同一労働同一賃金については、長澤運輸事件(最判平成30年6月1日、労判1179号34頁)が出た頃に、労働経済学者から、基本給、退職金、賞与は、会社の給与体系、人事体系の政策的な骨組みに関するものなので、手当と違って、裁量を認めてあげないと経営が縛られすぎるという問題提起がされていました。その後、最高裁が退職金、賞与に関して、正社員の雇用確保とか、その他の会社の政策的な理由を目的として認めた上で合理性を判断しました。ある意味、会社経営に対する問題提起に対して、最高裁が答えてきたという流れなのかなと思います。その流れで考えると、基本給についても同様に、会社経営に関わるような事情を目的として認めた上で、手段として同一労働同一賃金の

ルール設定が合理的かどうかを判断する流れになると思います。

2 名古屋自動車学校事件について

友成：基本給の判断の傾向に関してご説明いただきましたが、名古屋自動車学校事件の最高裁判決について、どのように評価しますか。

芦原：最近の最高裁判決は口数が少ないものが多いので、何がポイントで差し戻したのか、よくわからないところがあります。最高裁が少し詳しく言っているのは、勤続給、職務給、功績給、職能給など基本給の性質です。いろいろな会社のいろいろな給与体系があるので、給与の趣旨をちゃんと深く考えるという例示として示しているといえますが、それ以上に規範として機能するようには思えないですね。高裁がどう受け止めて評価するのを見たいと思います。

竹村：まず、基本給についても労契法旧20条の下で不合理と判断される場合があることを明確にした点は、重要だと思っています。

私も芦原弁護士と同じような疑問はありまして、基本給というのは、特に中小企業では、性質、目的を明確に確定することが困難な場合が少なくないと思うんですね。名古屋自動車学校事件の会社側の主張を見る限り、正社員の基本給の性質、目的を確定するのはかなり難しい面があったようです。基本給の性質、目的を確定できない場合に、具体的にどのように不合理性を判断するのかは、名古屋自動車学校事件の最高裁判決から明らかではありません。また、この判決は嘱託職員の基本給について、正社員の基本給と異なる性質、目的を有すると示唆しているんですが、そのような場合にどの

ように不合理性を判断するののかも明らかではありません。このように基本給の性質、目的を確定するのが難しい場合、あるいは正社員と嘱託職員の基本給の性質、目的が異なる場合については、原判決のような量的比較、いわゆる均衡審査も十分にあり得るのではないかと考えています。

友成：名古屋自動車学校事件では、労使交渉に関する事情を労契法旧20条の「その他の事情」として考慮するにあたっては、労働条件にかかる合意の有無や内容といった労使交渉の結果のみならず、具体的な経緯も勘案すべきと判示していますが、労使交渉の重要性についてどのように考えますか。

竹村：最高裁の判断を前提にすると、労使交渉が不合理性判断に影響を与えることは確かです。例えば、使用者側の交渉態度が形式的に應じているだけであれば、不合理性を根拠付ける事情になります。また、労使交渉がなされていても、その労働組合が非正規労働者をどれほど組織しているのかは、重要な判断要素として見ていくべきだと思います。ただし、労契法旧20条もパート・有期労働法8条も労使の合意によって排除されない強行法規なので、労使交渉を重視することは疑問があります。

友成：労働組合は正社員で組織されていることが多いと思われませんが、非正規社員の声というのは実際に届いているのでしょうか。

竹村：労働組合イコール正社員というわけではありません。非正規社員を積極的に組織している労働組合もありますので、個別具体的に見ていく必要があります。

芦原：数年前に経済誌で、非正規社員が正社員を中心とした労働組合から外されているが、本当にそれでいいのかという問題提起をしていました。今後の労務管理、人事制度、あるいは経営の観点から見て、

非正規社員の処遇や位置付けは重要な課題です。これまでは、制度として正社員と非正規社員の間にどこまで差をつけられるのかという議論が中心でしたが、最近では、経営側から非正規社員を正社員に積極的に転換するという記事も出ています。人手不足なので労働力を確保したいと言っているときに、正社員と非正規社員の差を広げる方向の議論じゃなくて、正社員と非正規社員が納得できる制度をどうやってつくっていくのかという方向で議論すべきですね。

竹村：私も同感です。

3 待遇の違いの改善について

友成：パート・有期雇用労働者と正社員の待遇の違いの改善が必要になった場合に、パート・有期雇用労働者の待遇を引き上げるのではなく、手当の廃止や統廃合により正社員の待遇を引き下げする方法についてどのように考えますか。

竹村：労契法旧20条にしろ、パート・有期労働法8条にしろ、非正規社員の処遇改善を図ることを目的としていますので、正社員の賃金を引き下げて均衡を図ることは、明らかにそれらの立法趣旨に違反しています。同一労働同一賃金のガイドラインの「基本的な考え方」でも示されていますし、働き方改革関連法案をめぐる衆議院厚生労働委員会（平成30年5月16日、同月23日）での加藤勝信厚生労働大臣の答弁にも表れています。正社員の待遇を引き下げるとは、労契法10条が問題になってきますが、変更の合理性が簡単に認められるとは思えません。

芦原：オール・オア・ナッシングでいいか悪いかという話ではないですね。竹村弁護士がおっしゃる通り、



〈話し手〉
労働法制特別委員会
委員
芦原 一郎 (47期)

正社員の労働条件を切り下げることによって均衡を図るやり方は、ハードルが上がるだろうと思います。別の見方をすると、正社員の処遇を少し下げて人件費を削減することはリストラです。最近の裁判例では、就業規則変更や人事権で社員の処遇を下げるときは、整理解雇の4要素と同じような判断枠組みが適用されているものがあります。経営側の責任でしようということになるので、合理性の基準が上がるとは思います。

友成：パート・有期労働法8条への対応を契機として、正社員の手当を減少させた社会福祉法人恩賜財団済生会事件（山口地判令和5年5月24日、労判1293号5頁）をどのように評価しますか。

竹村：この事件は、単純に手当を廃止して減額しているだけじゃないということを、丁寧に見ていかないといけないと思います。非正規社員の方を含めて処遇改善も図られている事案なので、単純に正社員の待遇を引き下げていると判断している判決ではありません。

芦原：この事件は、同一労働同一賃金のルールに合わせるという目的と、やり方としてもひどくなかったところもあって、裁判所から一定の積極的な評価をされました。会社が同一労働同一賃金を達成するために制度変更する際に、会社側の背中を押してくれるような、いい意味での影響があるといいなと思います。

4 労使の今後の対応について

友成：中小企業は、優先順位を付けるとすれば何から対応したらいいのでしょうか。

芦原：まずは、社員の仕事の内容を確認することですね。非正規で雇われているのに正社員に期待す



るような責任が重い仕事をしていないか、正社員はそれなりに責任が重い仕事をしているか、ちゃんと役割分担が反映されているのかを確認して、非正規社員と正社員が同じ仕事をしているのに給与が違うのであればアウトだよねということになる。金額の面での正社員と非正規社員の同一性も大事だけど、仕事の内容として、非正規社員に正社員に期待するような責任が重い仕事を任せていると、実際の労務管理上、不満が出やすいですね。どんな仕事を任せているんだっけ、というところから棚卸してもらおうのが、1つのアプローチじゃないかと思います。

竹村：今、すごい人手不足の中で、非正規社員を含めてどうやって人を集めるかというのは大事な話だと思います。処遇改善というのは、人を集めるという意味でもすごく重要だという視点を、使用者側に持っていただければと思っています。

友成：パート・有期雇用労働者と正社員の待遇の違いを改善できなかった場合や、労使間の協議がまとまらなかった場合、訴訟になることが多いのでしょうか。

竹村：必ずしも訴訟になることが多いわけではないと感じています。労働組合のサポートがないと長期間争うことが難しい事案類型なので、泣き寝入りしている非正規社員はそれなりにいるのではないかなと感じています。

友成：寒冷地手当に関する日本郵便事件（東京地判令和5年7月20日、労判1301号13頁）など、待遇差の不合理性を争う裁判が出続けています。まだまだ未解決の争点が多く、今後も裁判所の判断に注目が必要でしょうか。

芦原：社会福祉法人恩賜財団済生会事件のように、待遇差を改善したときの裁判は注目ですね。手当



の待遇差はそれこそ千差万別なので、傾向は示せても、図式化してこの場合はオーケー、この場合はアウトという結論は出せないなので、裁判は続くと思います。

竹村：労契法旧20条から、新しいパート・有期労働法8条になった後の裁判所の判断の動向に注目しています。パート・有期労働法8条は待遇の性質、目的に照らして、適切な要素を考慮すると明記しています。最高裁は、退職金や賞与の場合に、かなり幅広い要素を考慮していますが、適切な要素を考慮していくというスタイルをどこまで定着させることができるかです。また、待遇の性質、目的の判断に、どれだけの客観性を持たせることができるのかという点も重要です。寒冷地手当に関する日本郵便事件では、契約社員の基本給の中で「地域における労働者の生計費」が考慮されると判断されており、疑問です。会社が主張した性質、目的をそのまま採用するのではなく、実際の規定や運用が客観的にどうなのかを裁判所に判断してほしいと思っています。

5 均等待遇の原則（9条）について

友成：パート・有期労働法は、均衡原則（8条）に加えて、均等待遇の原則（9条）も定めていますが、今後の均等待遇の原則（9条）の適用可能性について、ご意見はありますか。

芦原：均等待遇の原則（9条）は、職務内容が同一で、職務内容等の変更の範囲も同一の場合に、パート・有期雇用労働者であることを理由として、差別的な取扱いをしている場合に適用されると定めていますね。

竹村：社会福祉法人紫雲会事件（宇都宮地判令和5



年2月8日（労判1298号5頁）、東京高判令和5年10月11日（労判1312号24頁）は、パート有期雇用労働者であることを「理由として」というところのハードルが高かったです。定年後に再雇用された嘱託職員であることを理由としているのであって、パート有期雇用労働者であることを理由としていない、と判断されました。このような解釈は、従前から研究者が指摘していましたが、裁判所が採用しました。

芦原：社会福祉法人紫雲会事件で、パート・有期労働法9条の適用を、「理由として」の解釈で否定したことには驚きましたね。定年後再雇用の場合は、有期雇用労働者じゃなくて嘱託職員ですから、という言い方をすればそれでいいのかということになります。9条が適用されると効果が大きいので、間口の部分を少しコントロールしてバランスを取るという発想かもしれませんが、9条固有の文言が論点になっているので今後の動向に注目ですね。

6 弁護士が相談を受けたときの対応

友成：最後の質問です。同一労働同一賃金に関して相談を受けたときに、弁護士が気を付けた方がいいことはありますか。

竹村：パート・有期労働法14条2項ができましたので、これを使って、使用者に積極的に比較対象になる正社員の労働条件等の情報開示を求めていくべきです。情報開示の結果や会社の対応は、不合理性判断に重要な影響を与えるとされていますので、相談時点から、このような情報収集の進め方をアドバイスしていく必要があります。また、訴訟などで戦っていくためには、労働組合などで集

団化することが大切です。もちろん1人、2人で戦っている事件もありますが、複数の労働者で一緒に対応していくということが、大事になってきます。労働組合は団体交渉という重要な権利をもっています。そして、待遇差に関する情報開示や交渉は、誠実団交義務の範囲に含まれます。実際、日本アイ・ビー・エム（シニア契約社員制度）事件（令和6年3月18日）で、東京都労働委員会は、労働組合が団体交渉においてパート・有期労働法の説明義務に基づく具体的な説明を求めているのに対し、会社は、労働組合の質問に応じた具体的な説明や回答を行わず、従前と同様の抽象的な回答を繰り返していたので不誠実な団体交渉に当たると判断しました。労働組合で情報をどんどん引き出していくというのは、すごく大事なやり方です。

芦原：使用者側としては、紛争になったときの対応だけでなく、制度設計や制度変更へのアドバイスが必要になります。同一労働同一賃金の観点から見て、うちの会社の制度は大丈夫でしょうか、あるいは、この機会に制度を見直したいんですけどどうでしょうかという相談です。そのときには、金額の多寡の部分だけでなく、正社員、非正規社員にお願いしている仕事の内容や、相違点の説明がつくのかを検討する必要があります。実態として、非正規社員に何を期待して、どこまでの仕事をお願いしているのかということろまで、踏み込んで確認していただくところが、最初の出発点かなと思います。

友成：お二人とも、たくさんの貴重なご意見をありがとうございました。