



弁護士法人 瓜生・糸賀法律事務所

URYU & ITOGA <https://uryuitoga.com>

東京事務所 〒107-6036 東京都港区赤坂1丁目12番32号
アーク森ビル 36階

TOKYO OFFICE Ark Mori Bldg. 36F 12-32, Akasaka 1-chome
Minato-ku, Tokyo 107-6036, JAPAN

TEL: 03-5575-8400 FAX: 03-5575-0800

同一労働同一賃金～待遇差が不合理であると判断される基準～

1. はじめに
2. 近時の5つの最高裁判決
3. 同一労働同一賃金ガイドライン
4. パートタイム・有期雇用労働法のその他のポイント
5. おわりに

弁護士 岩間 紀樹

1. はじめに

「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」（パートタイム・有期雇用労働法）は、2020年4月1日に施行され、2021年4月1日より中小企業にも適用されます。同法8条は、旧労働契約法20条の趣旨を引き継いだものであり、同一の企業内における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間に、基本給、賞与その他の待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止していますが（いわゆる「同一労働同一賃金」）、どのような待遇差が不合理であると判断されるのか、以下に、パートタイム・有期雇用労働法施行後に下された近時の最高裁判決ほか、判断の指針となる情報を簡単にまとめました。

2. 同一労働同一賃金に関する近時の5つの最高裁判決

同一労働同一賃金の考え方の基となった旧労働契約法20条の解釈・適用に関して、2020年10月13日、同月15日の計5つの最高裁判決において、以下のとおり、正社員と有期雇用労働者の待遇差についての判断がなされました。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

本書に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

©URYU & ITOGA 2021

事件名	最高裁で争われた待遇 ¹	結論	裁判官の意見
大阪医科薬科大学事件 (最三小判令和 2 年 10 月 13 日)	● 賞与 ● 私傷病による欠勤中の賃金	不合理でない	全員一致
メトロコマース事件(最三小判令和 2 年 10 月 13 日)	● 退職金	不合理でない	2 名の補足意見 1 名の反対意見
日本郵便事件(東京) (最一小判令和 2 年 10 月 15 日)	● 年末年始勤務手当 ● 病気休暇	不合理である	全員一致
日本郵便事件(大阪) (最一小判令和 2 年 10 月 15 日)	● 年末年始勤務手当 ● 年始期間の祝日給 ● 扶養手当	不合理である	全員一致
日本郵便事件(佐賀) (最一小判令和 2 年 10 月 15 日)	● 夏季冬期休暇	不合理である	全員一致

上記判例はいずれも、特定の待遇の相違が不合理といえるかについて一律に判断したものではなく、パートタイム・有期雇用労働法 8 条の示す考慮要素、すなわち、正社員と有期雇用労働者の間で、職務の内容（＝業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）やその配置の変更の範囲について相違が認められるか、その待遇の性質及び目的などの個別の事情を総合して、両者の待遇の相違が不合理といえるか否かの結論を導いています。

上記判例から、どの待遇についていかなる場合に条件の相違が不合理と判断されるか、という具体的な基準を直ちには導き出すことはできませんが、同条に示される考慮要素がどのように認定・評価されるかを知ることができる点で、参考となります。

- 職務の内容については、正社員と有期雇用労働者とで業務の内容がおおむね共通していても、正社員の方が従事すべき業務の難度や責任の程度が高ければ、両者の業務の内容に一定の相違があると評価される傾向がみられます（大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件）。
- 配置の変更の範囲については、いずれの判例も、正社員と有期雇用労働者とで、配置転換の可能性の有無の違いを重視しているとみられます。
- 待遇の性質及び目的については、問題となっている特別手当などの待遇の趣旨が有期雇用労働者にも妥当するかが重視されているとみられます。
具体的には、日本郵便事件（東京・大阪）においては、病気休暇と扶養手当の趣旨を、「正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障」を図り「継続的な雇用を確保する」ものと認定しながらも、同事件の有期雇用労働者の中には「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」として、待遇の趣旨が有期雇用労働者にも妥当すると評価されています。

¹ 本書では最高裁で争われたものを挙げていますが、下級審では他の論点も含めて争われています。

このように、継続的な勤務が期待されることを踏まえた、一見正社員にのみ妥当しそうな待遇であっても、有期労働契約の更新状況及び勤続年数等に照らして、待遇の趣旨が有期雇用労働者にも妥当すると評価される場合があります。

- その他にも、有期雇用労働者が正社員へ職種を変更するための試験による登用制度が設けられ、登用実績がある事案では、その事情が、条件の相違が不合理といえない方向に働く要素として評価されています（大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件）。また、待遇の比較対象となる正社員が他の多数の正社員と職務の内容及び変更の範囲を異にしているにもかかわらず、両者が同条件で待遇されていることについて特殊な事情がある場合には、比較対象となる正社員と有期雇用労働者の条件に相違があっても不合理はいえない方向に働く要素として評価される場合があります（大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件）。

3. 同一労働同一賃金ガイドライン

厚生労働省は、正社員と有期雇用労働者のいかなる待遇差が不合理となるかについて、原則となる考え方と具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」を策定しています。

待遇差が不合理か否かは、最終的には司法において判断されるものですが、同ガイドラインは問題とならない例、問題となる例のそれぞれについて、典型的な具体例を複数示しており、同一労働同一賃金へ向けた対応にあたって一定程度参考になるものと思われます。同ガイドラインの詳細については、以下の厚労省ホームページをご覧ください。

厚労省 HP: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>
 ガイドライン本文: <https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>

4. パートタイム・有期雇用労働法のその他のポイント

同法は、その他にも、待遇に関する事業主の説明義務や、行政による事業主への助言・指導、裁判外紛争解決手続などについても規定しています。

同法の概要については、以下の厚労省ホームページをご覧ください。

厚労省 HP: <https://www.mhlw.go.jp/content/000543664.pdf>

5. おわりに

待遇差の合理性・不合理性を判断する際は、上記のとおり、個々の企業・労働者ごとに、具体的な事情を細かに拾い上げて多角的に検討する必要があります。待遇差への対応にあたっては、弁護士等の専門家に相談されることをおすすめします。

本ニュースレターに関するお問い合わせは、下記までご連絡ください。
 (E-mail: <https://uryuitoga.com/form>)

以上