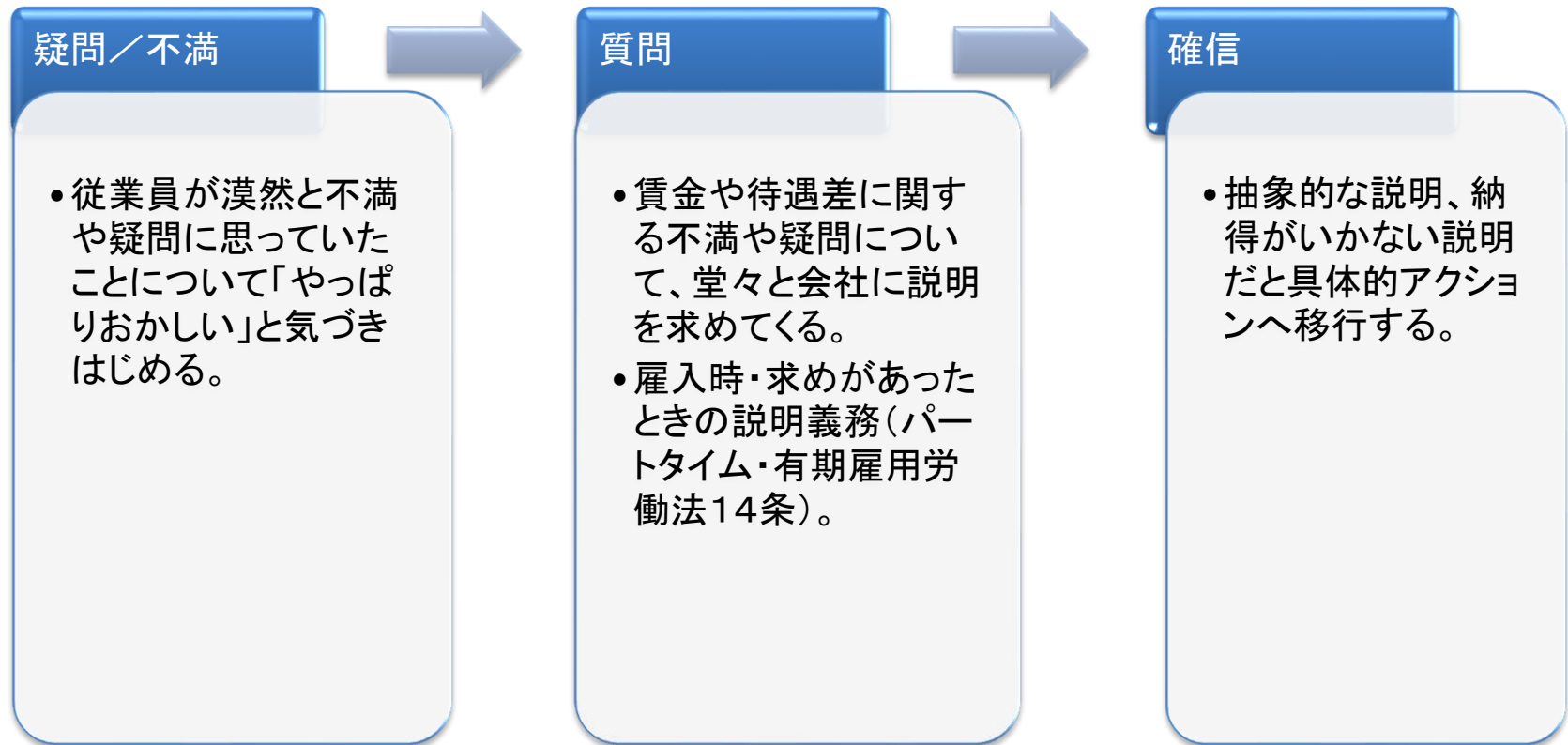


令和3年3月2日（火）

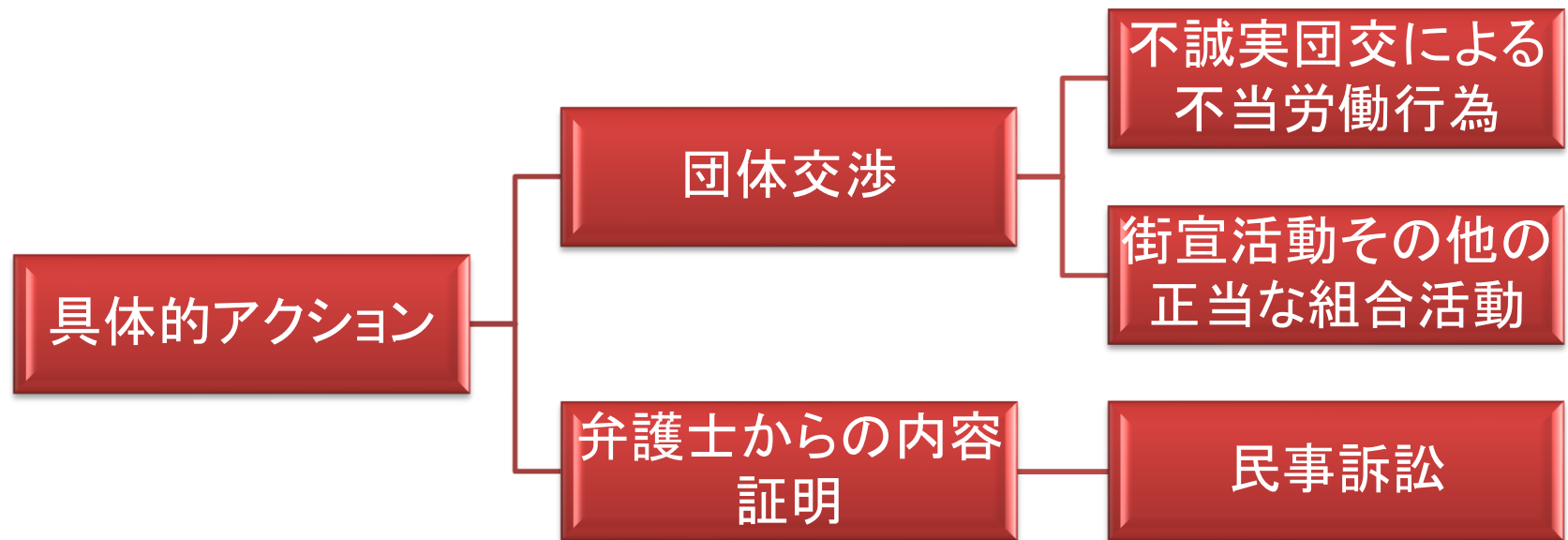
杜若經營法律事務所 弁護士 向井 蘭
 弁護士 岸田 鑑彦

東京都千代田区九段北4-1-3 飛栄九段北ビル6階
TEL: 03-3288-4981

同一労働同一賃金の本格施行で何が起こるか？



同一労働同一賃金により想定しうる事態



同一労働同一賃金 関連条文

(1) 改正前労働契約法20条

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、

期間の定めがあることにより

同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、

当該労働条件の相違は、

労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度

(以下この条において「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

を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

同一労働同一賃金 関連条文

(2) パート・有期労働法 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、

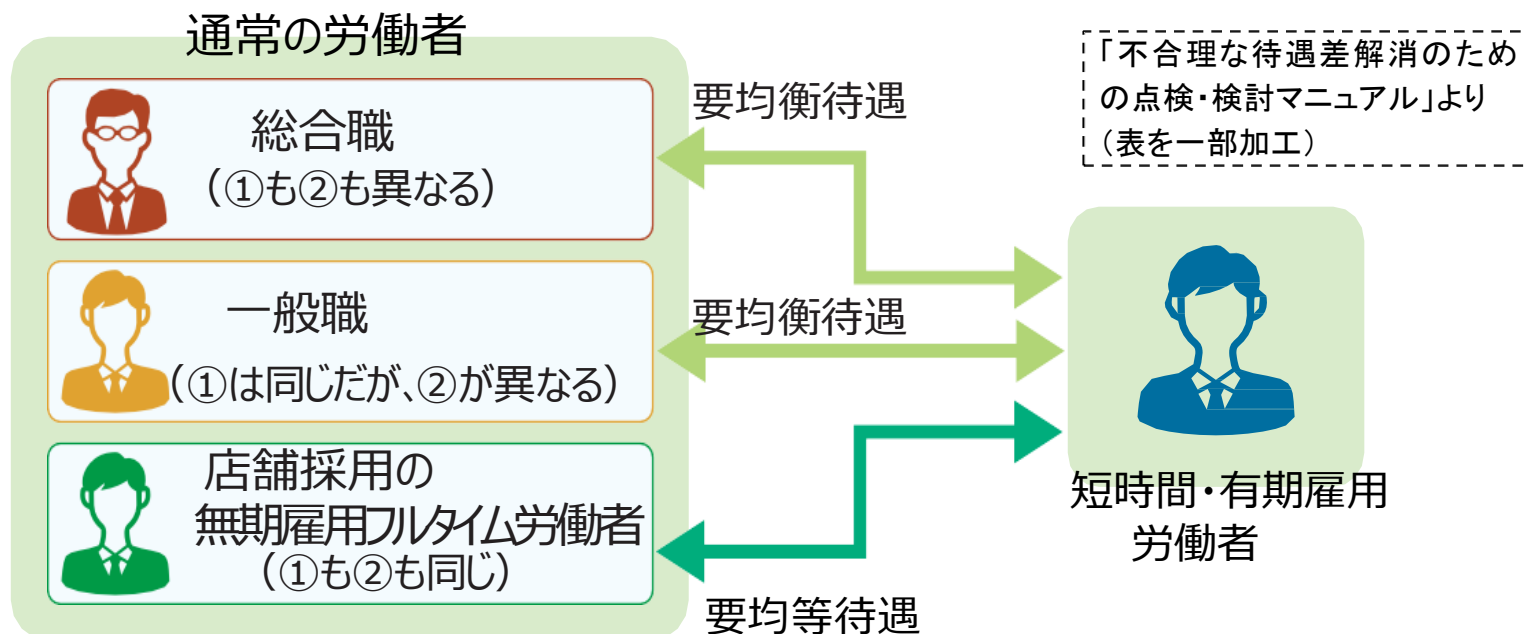
当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の
業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度
(以下「職務の内容」という。)、
当該職務の内容及び配置の変更の範囲
その他の事情のうち、

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。

均衡待遇と均等待遇

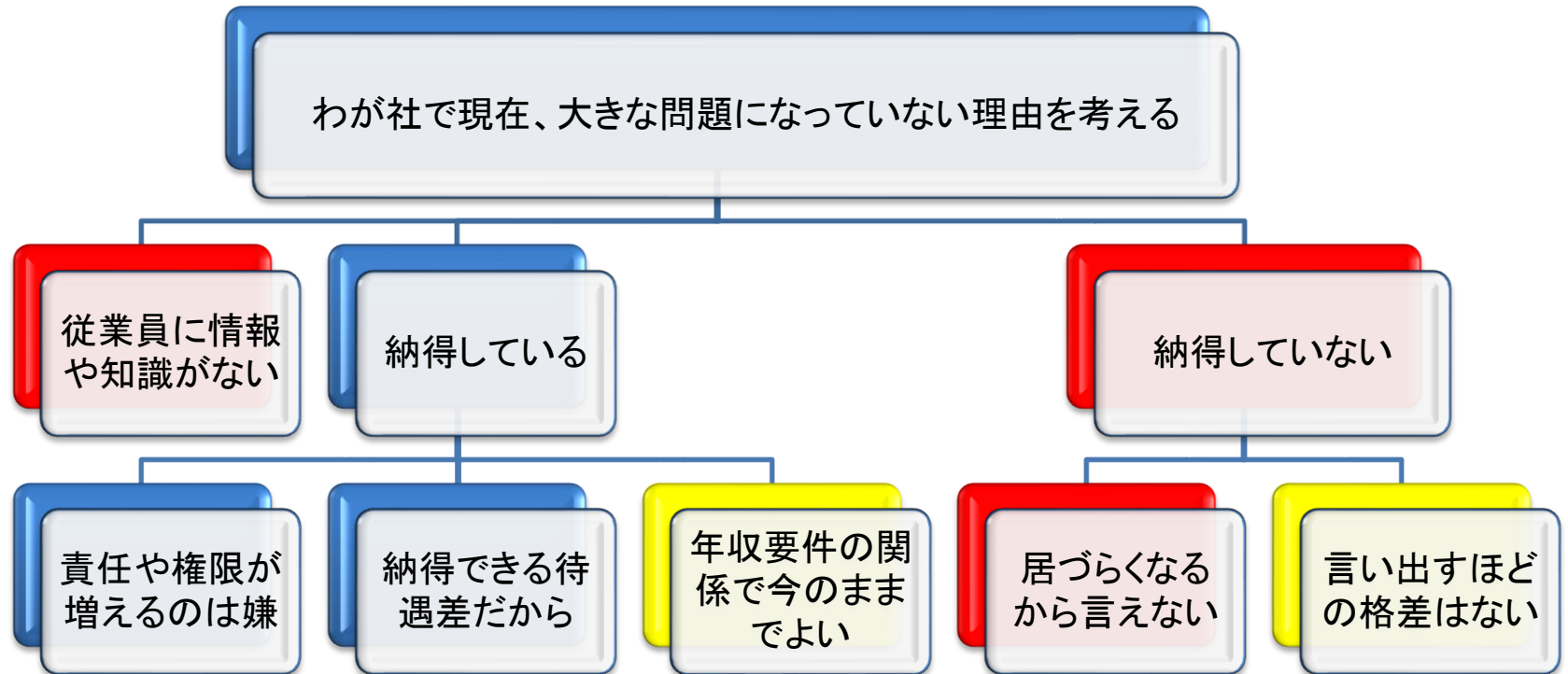
		通常の労働者と比較した結果	
		① 職務の内容 (業務の内容及び責任の程度)	② 職務の内容・配置の 変更の範囲
求められる 対応	9条・均等待遇 (差別的取扱い禁止)	同じ	全期間において同じ
	8条・均衡待遇 (不合理な待遇差禁止)	同じ	異なる
		異なる	同じ
		異なる	異なる



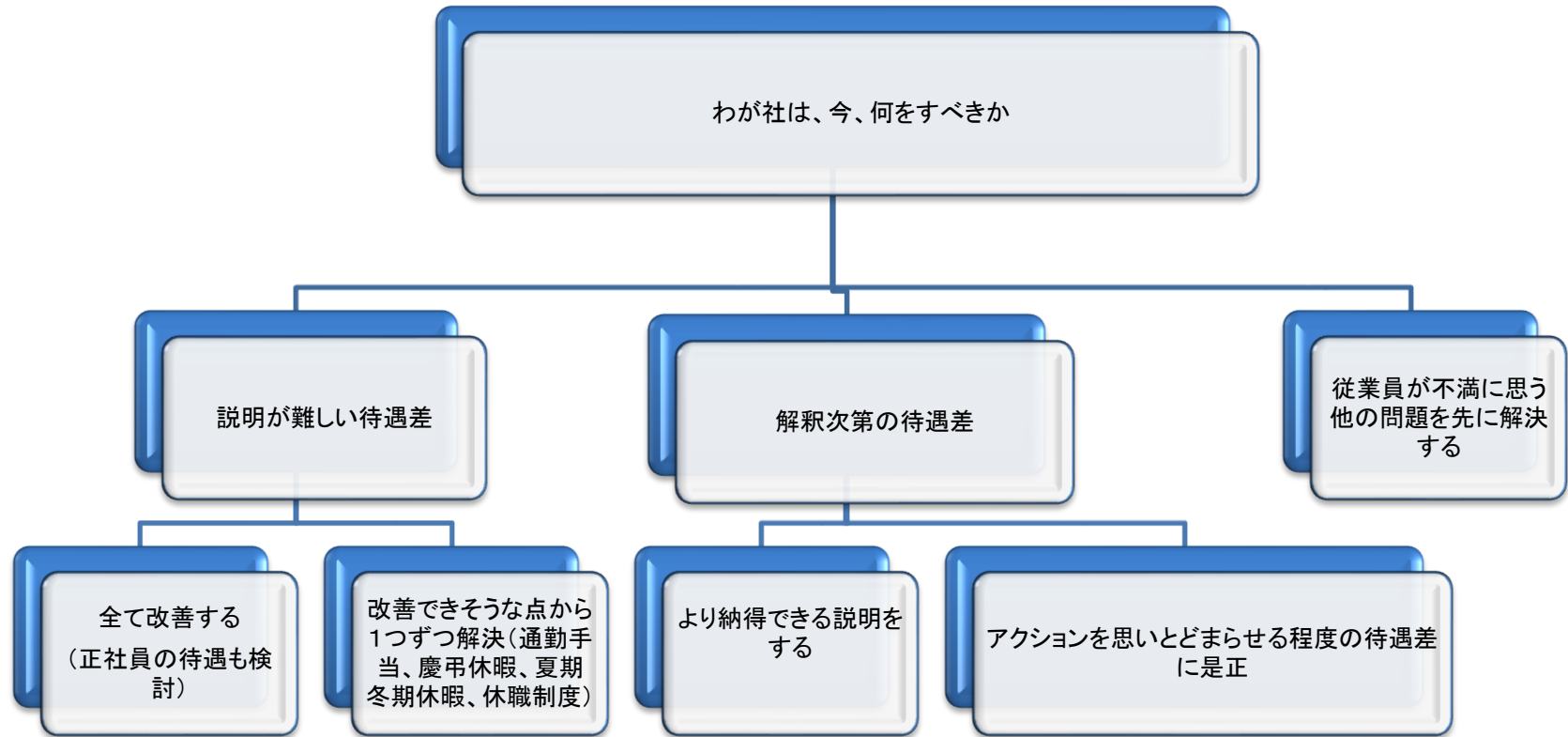
同一労働同一賃金に違反した場合の罰則とは？

- 同一労働同一賃金の違反に対する刑事罰などの罰則は現状ない。
- ガイドラインも法的な拘束力はない（行政や裁判所は参考にする）。
- 同一労働同一賃金に違反した場合、「正社員」の身分として扱わなければならないかという点、必ずしもそうではない。
- 不合理な待遇差を「不法行為」の損害賠償として支払うよう命じている。
- 同一労働同一賃金違反か否かを白黒をつけるには、現状、民事訴訟ということになる。
- 具体的アクションに移行しないよう分かりやすい違法がないこと、現場で納得のいく説明ができること、それ以外の労働問題を抱えないことが圧倒的に重要。

会社の置かれている状況を分析する



会社として取り組む優先順位を決める



令和2年10月の最高裁判決（中小企業に大きく影響しそうなもの）

【賞与】

- 不支給が不合理ではないと判断した（大阪医科薬科大学事件）。

【退職金】

- 不支給が不合理ではないと判断した（メトロコマース事件）。ただし反対意見が付された。

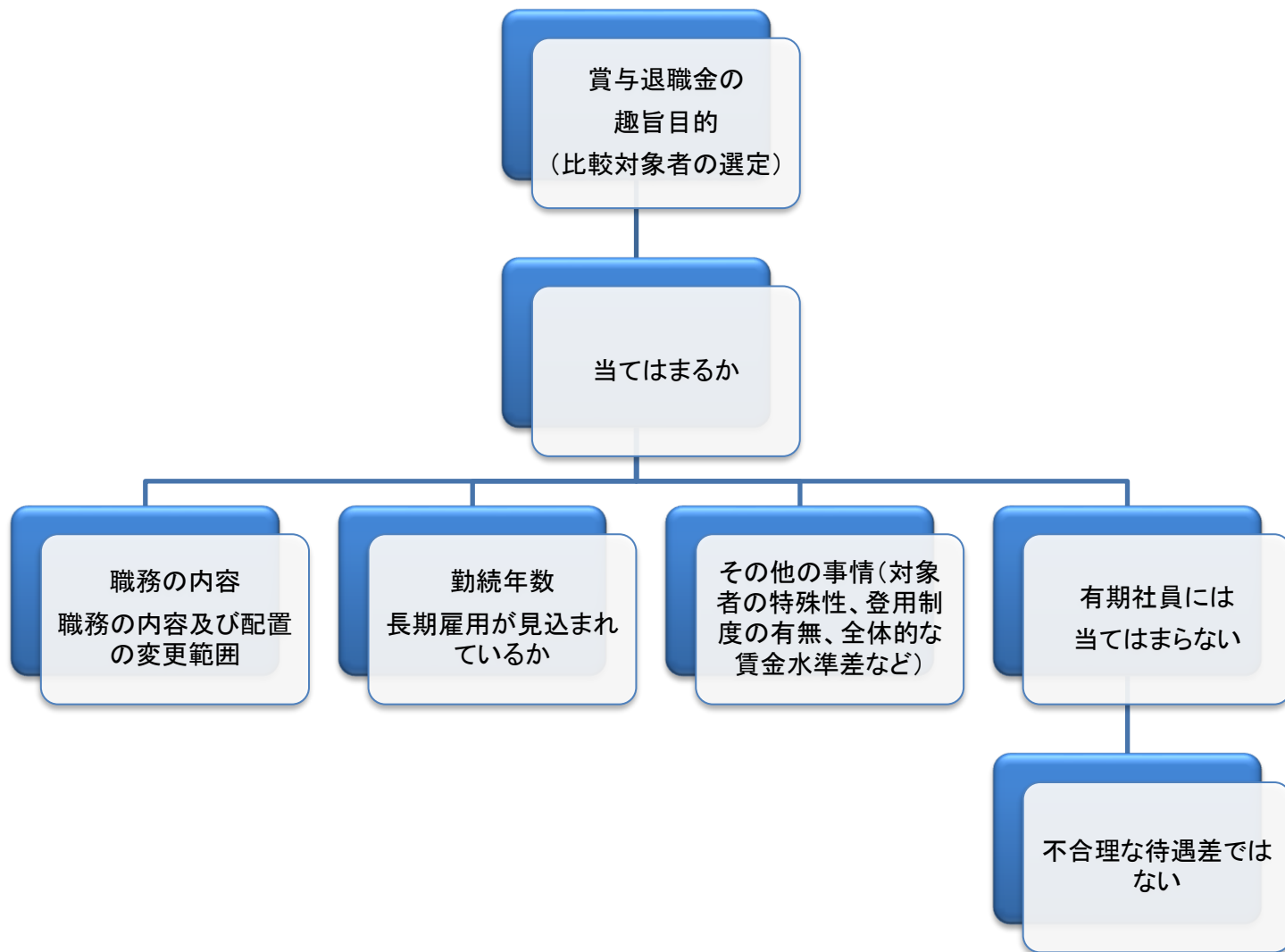
【扶養手当】

- 不支給を不合理と判断した（日本郵便事件）。

【夏期冬期休暇】

- 不合理と判断した（日本郵便事件、なお大阪医科薬科大学事件の最高裁判決でも夏期特別休暇について不合理と判断）。

賞与／退職金についての考え方



大阪医科薬科大学事件のポイント

- 契約期間の上限が定められており長期雇用を前提としていなかった。
- 本人の雇用期間がさほど長くなかった。
- 登用制度がありその地位が固定されていなかった。
- 業務内容が正職員とアルバイト職員とで大きな違いがあった。
- アルバイト職員の業務内容が相当に容易だったと判断された。

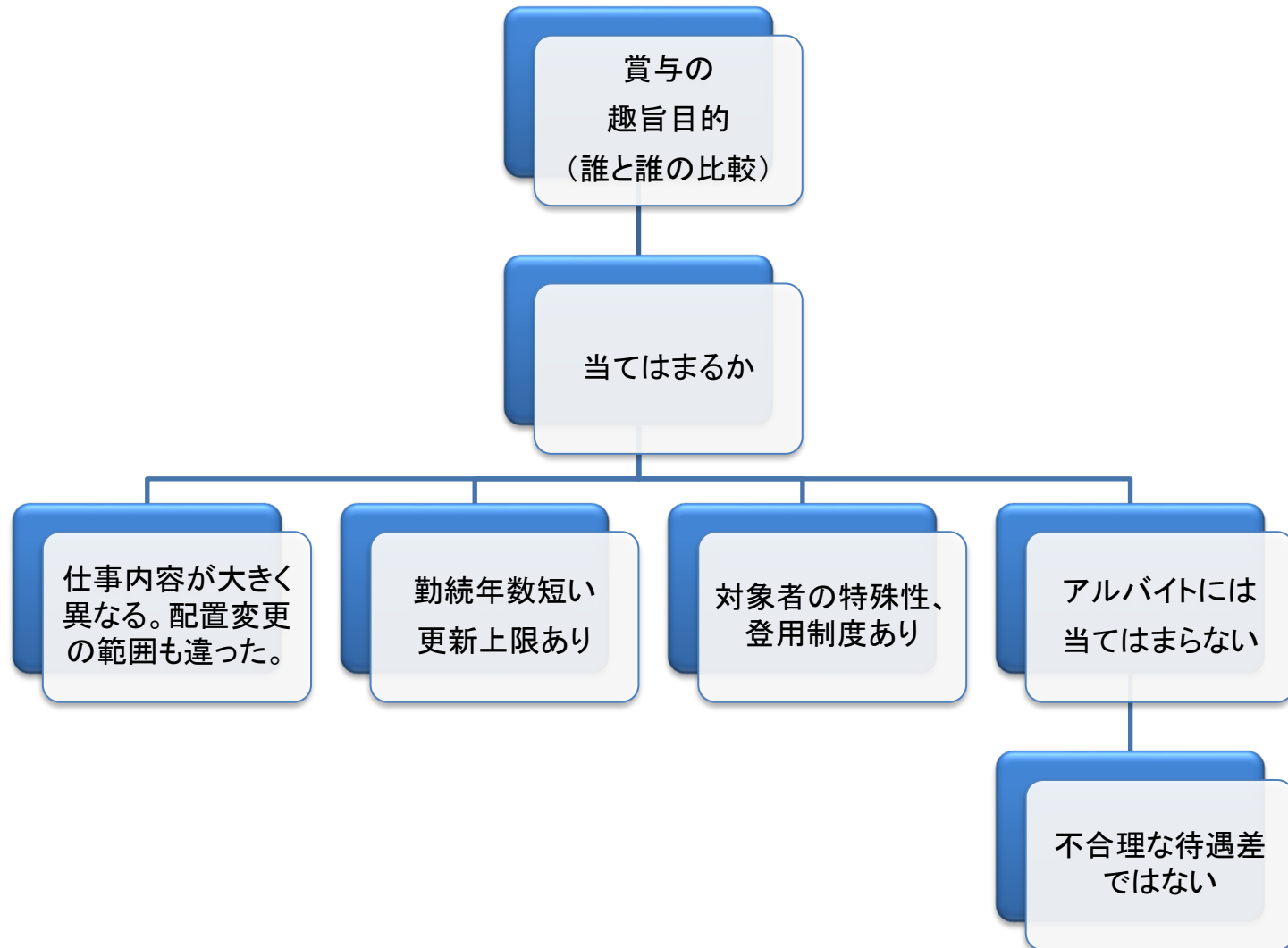
大阪医科薬科大学事件の賞与はという趣旨だったのか

- 賞与は、通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準となっており、その支給実績に照らすと、第1審被告の業績に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものと認められる。

(コメント)

→算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨も含むと認定しながら、最終的には不支給は不合理ではないと判断している点がポイント。

賞与（大阪医科薬科大学事件）のあてはめ



メトロコマース事件の退職金はどういう性質目的だったのか

- 「退職金は、上記の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、第1審被告は、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る。」

(コメント)

→性質について「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」と裁判所が認定。

→一律の労務の対価の後払いや一律の継続的な勤務に対する功労報償とは言っていない点がポイント。

中小企業における退職金の検討①

- 契約社員、パートに退職金を支給していない場合、重要なのは職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が同じか否か。
- 正社員と同じ仕事と範囲でかつ長期雇用が予定されている（または実際に長期雇用がなされている）場合であれば退職金は認められる可能性も出てくる。
- そのようなパートについては、雇用契約書や賃金規程上は「退職金なし」となっているとしても一定程度を支払ってしまった方がよい。
- 期間雇用に定年制を設けるのは非常にリスクが高い。長期雇用を予定していると認定されてしまう可能性がある。①期間雇用の定年制を止め、その代わり継続雇用するのであれば限定正社員制度を設け登用するか、②期間雇用の定年制をそのままにするのであれば、相応の退職金を支払うようにしたほうがよい。

中小企業における退職金の検討②

- 更新上限を定めるのは有効な手段（例えば3～5年）。
- 問題は、そのように実際に運用できるかどうか。
- また更新上限をいきなり入れた場合に、今いる有期契約社員との関係では不利益変更になる可能性がある。そのためこれから入社する人対策。今いる人は別の救済方法を考える必要がある。
- 継続して働いてもらいたい場合は別の限定正社員制度を作る。転勤は無く賃金は正社員よりも低いが賞与・退職金あり等（後述）
- 正社員登用制度は重要。まず制度を設ける必要あり。試験は知識を問うもの、作文を書かせるものなど、総合的な判断ができる試験にする（後述）。

扶養手当について（日本郵便事件）

正社員のみ支給

支給要件 ・内容	<ul style="list-style-type: none">配偶者その他所定の扶養親族（他に生計の途がなく、主として当該正社員の扶養を受けている者）のある正社員に支給扶養親族の種類等に応じ、1人につき月額1500円～1万5800円を支給
趣旨・性質 （判示されたもの）	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

【最高裁の判示内容】

継続的な勤務が見込まれる労働者に扶養手当を支給するものとするのは、使用者の経営判断として尊重し得るものと解される。

扶養手当について（日本郵便事件）

【最高裁の判示内容】続き

- 上記目的に照らせば、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る。
- 本件契約社員は、契約期間が6か月以内又は1年以内とされており、第1審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も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。
- （労契法20条の考慮要素に）相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に扶養手当に係る労働条件の相違があることは、不合理と評価することができる

（コメント）

→「相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば」を否定できるかどうかにかかっている。

夏期冬期休暇について（日本郵便事件）

正社員のみ対象

内容	以下の夏期、冬期の各期間において、それぞれ3日まで有給休暇を付与 夏期： 6月1日～9月30日 冬期： 10月1日～翌年3月31日
趣旨・ 性質 (判示 内容)	年次有給休暇や病気休暇等とは別に、 <u>労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る</u>

(コメント)

→休暇の趣旨が非常にシンプル。趣旨が異なれば違った判断もあり得るのでは？

夏期冬期休暇について（日本郵便事件）

【最高裁の判示内容】

- （前記の目的〔労働から離れる機会を与え、心身の回復を図る〕を指摘したうえで）夏期冬期休暇の取得の可否や取得し得る日数は上記正社員の勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていない。
- 郵便の業務を担当する時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされるなど、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれているのであって、夏期冬期休暇を与える趣旨は、上記時給制契約社員にも妥当する。

（コメント）

→裁判所が休暇の趣旨目的について「労働から離れる機会を与え、心身の回復を図る」ものと認定しているので、確かに契約社員にもその趣旨目的が当てはまってしまう。休暇の趣旨目的をどう設定するかによる。

夏期特別休暇について（大阪医科薬科大学事件高裁）

- わが国の蒸し暑い夏においては、その時期に職務に従事することは体力的に負担が大きく、休暇を付与し、心身のリフレッシュを図らせることには十分な必要性及び合理性が認められる。また、いわゆる旧盆の時期には、お盆の行事等で多くの国民が帰省し、子供が夏休みであることから家族旅行に出かけることも多いことは、公知の事実といえる。このため、官公署や企業が夏期の特別休暇制度を設けていることも、公知の事実である。被控訴人における夏期特別有給休暇が、このような一般的な夏期特別休暇とその趣旨を異にするとうかがわせる事情はない。

（コメント）

→「その趣旨を異にする」事情があれば結論は変わり得る。

夏期特別休暇について（大阪医科薬科大学事件高裁）

- 被控訴人は、被控訴人の夏期特別有給休暇は、正職員において時間外労働が著増する繁忙期に備えて閑散期に十分な休息を与えようとするものであると主張する。しかし、被控訴人が当審で提出した乙40のグラフをみても、事務系正職員の繁忙期は、年末の12月と年度末の3月であると認められ、それも年によって変化があることが分かる。平成25年1月からの2年2か月分のグラフだけで、被控訴人の夏期特別有給休暇が上記のような趣旨であるとは認められない。12月の繁忙期のために7月に休暇を取るというのも不自然、不合理な話である。被控訴人の主張は採用することができない。

（コメント）

→繁忙期に備えて休息する趣旨と主張したのでこのような判断になった。そもそも休暇の趣旨を経年による疲労蓄積を回避のためとすれば結論が変わるのではないか。また繁忙期と休暇の時期が近接していることを立証できれば結論も変わり得る。

夏期特別休暇について（大阪医科薬科大学事件高裁）

- 正職員は、長期にわたり継続してフルタイムで就労することが想定されており、時間外労働も相対的に長いことから（略）、1年に1度、夏期に5日間のまとまった有給休暇を付与することには意味がある。しかしアルバイト職員であってもフルタイムで勤務している者は、職務の違いや多少の労働時間（時間外勤務を含む。）の相違はあるにせよ、夏期に相当程度の疲労を感じに至ることは想像に難くない。そうであれば、少なくとも、控訴人のように年間を通してフルタイムで勤務しているアルバイト職員に対し、正職員と同様の夏期特別有給休暇を付与しないことは不合理であるというほかない。

（コメント）

→アルバイト職員のうち「フルタイム」勤務を前提とした判断。フルタイムではない場合は異なる判断の余地がある。また時間外労働の時間数なども本来は考慮されるべき。手当の趣旨目的の見直しが必要。

中小企業における夏期冬期休暇の検討

- 大阪医科薬科大学事件は「フルタイムのアルバイト」を前提にした判断。勤務日数、時間が短い場合は異なる判断もあり得る。
- 休暇の趣旨目的を明確にする。シンプルな内容（労働から離れてリフレッシュする、夏の暑い時期に体を休めるなど）だと契約社員やパートにもその趣旨が及ぶと判断されやすい。
- 休暇の目的を「長期雇用を前提とした経年の疲労を軽減し、回復する目的。入社直後の正社員でも長期雇用を前提として疲労を翌年に残さないため」と設定すれば違った判断もあり得るのではないか。ただ勤続年数の長い有期社員については同様に付与する必要が出てくる。

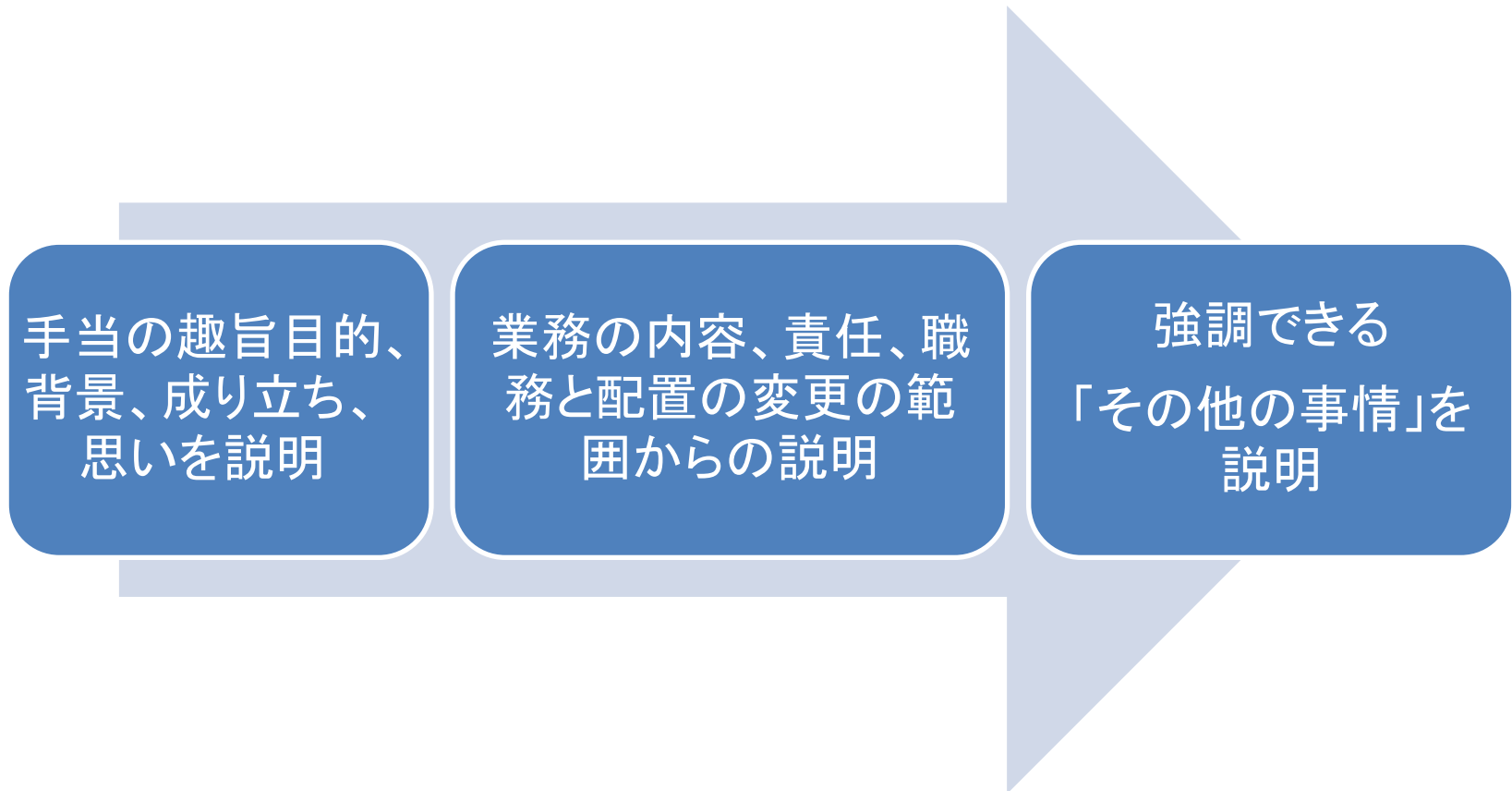
待遇に関する説明準備のポイント①

- （全体ではなく）個別の待遇について、相違が「不合理ではない」ことが必要。ただ不合理であることの立証は労働者側にある。
- 「基本給なら基本給」「●●手当なら●●手当」というかたちで説明することになる。「全体で」「総額で」の比較は「その他の事情」で考慮される。複数の待遇が密接に関連して決まっている場合は、それらを総合した給与であるという説明をすることになる。
- 同業他社の状況や会社の経営状況もその他の事情として考慮することのできる要素と考える。ただ「その他の事情」が、様々な事情を考慮してよいと解し得る労契法20条と、パートタイム有期法8条「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」と限定がある点に違いがある。ただどこまで限定がかかるかは議論があるところ。個人的には福利厚生的な手当であれば当然、会社の体力や同業他社の水準も参考にしてよいと思うのだが。

待遇に関する説明準備のポイント②

- 将来の役割期待があることや現状の深刻な人手不足において、有能な人に安心して長く勤めてもらいたい、そのような人材を確保したいという人事政策は尊重される。
- 正社員登用の道を作っておき、格差が固定的でないこともポイント。もちろん制度があるだけでは足りず、その運用状況も見られるが、中小企業は、もともとの登用例が少ないと思われることから、頻度が少なくともそのような制度があること自体はプラスに評価される。
- 各種手当の趣旨については、その会社の歴史、経緯、思いから紐解く。確かに最終的には裁判所が判断してしまうが、少なくとも従業員への説明段階では、従業員の理解を得るために、このような歴史などから説明することも説得的であり無駄ではない。

待遇差がある理由を説明する際の流れ



説明案【基本給】

【待遇差がある理由】

基本給は、現時点での職務遂行能力、スキル、資格の有無だけではなく、今後、長期間にわたり正社員として当社の様々な業務を遂行していただくことを前提に、これらの能力の維持向上やそれらの能力の発揮により当社に貢献していただくことへの期待、今後の昇給、昇格があり得ること、また逆に人事考課により降給、降格等もあり得ること、また人手不足による正社員の人材獲得が困難な中でより優秀な方に当社を選んでいただき希望と意欲をもって勤務していただくことへの期待なども含めて総合的に考慮して決定しています。

これに対して、有期契約社員の皆さまについても、当社のために意欲をもって働いていただいていることに非常に感謝しております。ただ基本給の決め方という意味においては、現時点の職務遂行能力、スキル、資格を前提に、定められた期間においてその能力を発揮していただくことを前提に決定させていただいています。このように考慮要素が異なるため、単純に金額だけで比較できないことにつきご理解ください。

なお、正社員登用制度を活用していただくなどして、正社員として今後も長期的に当社で勤務していただける道を用意しております。

説明案【賞与】

【待遇差がある理由】

賞与は、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て、その職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた功労報酬、生活費の補助、長期間勤務していただくことへの意欲、長期期間勤務していただける有能な人材の確保等、多様な趣旨を含んでおります。

有期契約社員の皆さまについては、契約期間が決まっており、限られた期間にその能力を発揮していただくことが求められており、上記のような正社員に求められている趣旨や福利厚生の趣旨が必ずしも合致せず、また当社の経営状況を踏まえたと賞与をお支払いすることができないこと、ご理解ください。

（別パターン：…趣旨が必ずしも合致しないため、この期間の功労に対して、会社の業績や人事考課によらず、一定額を支給することとしておりますので、ご理解ください）。

なお、正社員登用制度を活用していただくなどして、正社員として今後も長期的に当社で勤務していただける道を用意しております。

説明案【退職金】

【待遇差がある理由】

退職金は、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て、その職務遂行能力や責任の程度等を踏まえて、長期間にわたり当社での勤務に貢献していただいたことへの功労報償、賃金の後払い、また長期間にわたる継続勤務に対する意欲の向上、有能な人材の確保定着、勤務先を探す際に安定的に勤務できる会社として当社を選んでいただくことなど、様々な趣旨を含んでいます。

有期契約社員の皆さまについては、限られた期間に、そのパフォーマンスを発揮していただくことをお願いしており、長期雇用を前提とした上記の趣旨が及ばないことをご理解ください。

もっとも、正社員登用制度を活用していただくなどして、正社員として今後も長期的に当社で勤務していただける道を用意しております。

説明案【住宅手当】

【正社員だけ異動が予定され、実際に異動がある場合】

【待遇差がある理由】

住宅手当は、転勤など住居の変更を伴う異動により生ずる費用の増加を補てんする目的で支給するものです。

かかる異動は、正社員のみ予定されており、契約社員の皆さまにはこのような異動は予定されていません。

このように配置の範囲に違いがあることに基づくものですので、ご理解ください。

説明案【住宅手当】

【正社員だけ異動が予定されているが、実際には例が少ない場合】

【待遇差がある理由】

住宅手当は、転勤など住居の変更を伴う異動により生ずる費用の増加を補てんする目的で支給するものです。

現状、正社員の異動の例は少ないかもしれませんが、正社員については配転命令が出れば基本的に断れない立場にあります。また、今は、事業所が1つしかなく異動が想定されないとしても、出向や事業所の新設等による異動の可能性があります、そのような場合には基本的に断れない立場にあります。

このように配置転換が全く予定されていない有期契約社員の皆さまとは異なる事情がありますのでご理解ください。

説明案【住宅手当】

【正社員も異動が予定されていない場合】

【待遇差がある理由】

住宅手当は、当社で長期間にわたり正社員として勤務していただくことを前提に、結婚、出産、介護その他による家族構成や家庭環境の変化に応じた住宅事情の変化が生じたとしても、安心して当社で勤務していただけるように住宅の費用等に応じた住宅手当を福利厚生の一環として支給しています。

有期契約社員の皆さまについても住宅の費用は発生することとは思いますが、限られた期間における住宅事情の変化は正社員と比較して多くないと考えますので、当社の経営状況も踏まえその点までの配慮は致しかねること、ご理解いただけますでしょうか。

説明案【家族手当】

【待遇差がある理由】

家族手当は、当社で長期間にわたり正社員として勤務していただくことを前提に、結婚、出産、子育て、介護など、あらゆる家族構成に関する変化が生じたとしても、安心して当社で勤務していただけるよう生活の補助として福利厚生の一環として支給しています。

従いまして、契約期間が限られている有期契約社員の皆さまについては、確かに家族構成に応じた出費は当然あるかとは思いますが、限られた期間での家族構成の変化は正社員と比較して多くないと思いますので、当社の経営状況も踏まえその点までの配慮は致しかねること、ご理解いただけますでしょうか。

説明案【資格手当】

【時給で評価しているパターン】

【待遇差がある理由】

資格手当は、単に特定の資格を持っていることだけではなく、その資格に関連した業務を当社が指示し、その資格を活用した業務を長期間にわたり安定的に行っていただくことを期待して支給しているものです。

契約社員の皆さまで資格をお持ちの方については、他の契約社員の時給よりも高い時給を設定させていただき、限られた期間、限られた日数、限られた時間にその資格を活用して業務していただいたことへの評価をさせていただいておりますので、資格手当という形での支給はしておりませんのでご了承ください。

説明案【資格手当】

【手当額に差を設けるパターン】

【待遇差がある理由】

資格手当は、単に特定の資格を持っていることだけではなく、その資格に関連した業務を当社が指示し、その資格を活用した業務を長期間にわたり安定的に行っていただくことを期待して支給しているものです。

契約社員の皆さまで資格をお持ちの方については、その勤務日数、勤務時間、勤務期間等を踏まえた金額を支給させていただいておりますのでよろしくお願いいたします。

説明案【皆勤手当】

【マイナス査定で説明するパターン】

【待遇差がある理由】

皆勤手当は、特定の業務について、突然に仕事に穴が空くことで混乱をきたすことから皆勤を奨励するために支給する手当です。

正社員については、遅刻、欠勤、早退は、その後の賞与、昇給においてマイナスの人事査定を実施しており、場合によっては降給、降格、賞与の減額も予定されています。

これに対して有期契約社員の皆さまについては、遅刻、欠勤、早退は、ノーワークノーペイとしてその時間のみを控除するだけであり、このような人事考課によるマイナス査定や時給の減額を行っておりません。そのこととの見合いで皆勤手当を支給しておりませんのでご理解ください。

説明案【皆勤手当】

【時給で評価しているパターン】

【待遇差がある理由】

皆勤手当は、特定の業務について、突然に仕事に穴が空くことで混乱をきたすことから皆勤を奨励するために支給する手当です。

有期契約社員の皆さまについては、定められたシフトについて、シフトどおり出ていただいた場合には、良好な勤務態度として評価し、時給アップの査定において評価しております。

従いまして、有期契約社員の皆さまについても皆勤の要素は時給という形で評価しておりますのでご理解ください。

説明案【皆勤手当】

【手当額に差を設けるパターン】

【待遇差がある理由】

皆勤手当は、特定の業務について、突然に仕事に穴が空くことで混乱をきたすことから皆勤を奨励するために支給する手当です。

このように皆勤手当は、皆勤という事実の達成に対しての評価であることから、勤務日数、勤務時間数によって、当然にその達成の難易度が異なりますので、正社員と有期契約社員の皆さまとの間で手当額に差を設けております。そのような事情ですのでご理解ください。

説明案【食事手当】

【待遇差がある理由】

食事手当は、1年を通じて所定終業時間後の時間外労働が予定されている正社員に対して、夜の食事を会社で取ることも多くなることから、その補助の趣旨で支給している手当です。

これに対して、有期契約社員の皆さんは、基本的に時間外労働が予定されておられません。また仮に時間外労働があったとしてもその時間は短く、また頻度も少ないのが現状です。

このように時間外労働の有無、頻度、時間の長さに違いがありますので、有期契約社員の皆様には支給がありません。ご理解ください。

説明案【夏期特別休暇】

【待遇差がある理由】

夏期特別休暇は、長期雇用を前提として、年間を通じて時間外労働、休日労働、突発的な対応が予定されている正社員について、夏の暑い時期に一定程度の休暇を取得することによって翌年に疲労を繰り越さぬよう心身のリフレッシュを促す目的で付与している特別な休暇です。（入社直後の正社員であっても長期雇用を前提として翌年に疲労を繰り越さないという目的は合致します）。

当社の場合、有期契約社員の皆さんについては、時間外労働、休日労働、突発的な対応は予定しておらず、実際にこれらの業務はありません。

もっとも、この時期については、まとまった年次有給休暇の取得が可能なように業務の調整を行っておりますし、場合によってはシフトを入れない等の配慮もしております。

このように長期雇用を前提としている点、時間外労働や休日労働等の有無、程度に違いがありますのでご理解ください。

基本給について

- 基本給については日本版同一労働同一賃金では相違があっても違法となくりにくいと考えていたが、産業医科大学事件（福岡高裁平成30年11月29日判決。資料1。和解がその後成立し最高裁には行かなかった）が基本給を一定の資格の正社員と同じように支払えと判断した。
- 職務内容、人材活用の仕組みの違い、正社員登用による格差解消の機会がありながら、自ら望んで有期雇用社員のままでいたという実情、諸々が適切に評価されていない。
- 30年の臨時雇用は異常であるが、原告自ら選択した事実は重視されていない。
- ただし、他の事件では基本給の相違が違法と判断されていない。日本郵便事件、メトロコマース事件では基本給の相違が不合理とはいえないという高裁判決について上告不受理になっている（最高裁は事実上不合理では無いと判断したことになる）。今後も基本給の相違は不合理と判断されにくいと思われる。
- 今後は定年後再雇用で基本給が減額された場合に争われると思われる。

名古屋自動車学校事件(名古屋地裁令和2年10月28日判決(事案))

- 原告2名は自動車学校の技能実習等を担当していた。
- 正社員の賃金構成は以下の通り。
 - 基本給、役付手当（主任以上の役職に対して支払われる）、家族手当、皆精勤手当、敢闘賞（1ヶ月の技能実習の時間数に応じて支払われる）、賞与（年2回、10段階の勤務評定に応じて支払われる 1回あたり約1.5ヶ月分程度）
 - 定年後再雇用後は役付手当、家族手当は支給されず。基本給（約18万円から約8万円に減額など5割以下に減額）、皆精勤手当、敢闘賞は減額して支給。賞与は一時金と名前を変えて支払われていたが、大幅に減額されて約4万円から10万円の範囲に減額になった。
 - 賃金総額は定年退職時の約6割程度。
 - 定年前と定年後は役職が外れた以外職務の内容や範囲、配置の範囲は変わらなかった。

賃金構成・判断結果

	支給要件等	正社員時	定年後嘱託職員時	裁判所の判断
基本給	一律給と功績給により構成	<ul style="list-style-type: none"> 原告A 18万1640円 原告B 16万7250円 	<ul style="list-style-type: none"> 原告A 8万1738円～7万4677円（正社員時の45%以下） 原告B 8万1700円～7万2700円（正社員時の48.8%以下） 	不合理な差異
役付手当	主任以上の役職に支給	あり	なし （支給対象の役職なし）	（判断なし）
家族手当	扶養家族の人数に応じて支給	あり	なし	不合理ではない
皆精勤手当	欠勤なく勤務した場合に支給	あり	<ul style="list-style-type: none"> 「精励手当」に統合して支給 正社員時に比べ減額 	不合理な差異
敢闘賞	1ヶ月間に担当した教習等の時間数に応じ支給	あり		
賞与	年2回、基本給に掛け率を乗じて支給	<ul style="list-style-type: none"> 基本給×掛け率＋勤務評定分 掛け率 1.385～1.6 勤務評定分 0円～8万7000円 	<ul style="list-style-type: none"> 「嘱託職員一時金」として支給 算定式不明 原告A 4万2000円～10万800円 原告B 6万6200円～10万7500円 	不合理な差異

判決のポイント

【判旨】 職務内容・変更範囲の相違の有無

- 「原告らは、・・・いずれも、再雇用に当たり主任の役職を退任したことを除いて、定年退職の前後で、**その職務内容及び変更範囲に相違はなかった。**」
- 「そして、原告らは、再雇用時に主任の役職を退任しているものの、これによりその業務の内容及び責任の範囲に相違が生じたことを認めるに足りる事実や証拠はない。」
- 「仮に、主任退任により職務の内容に相違が生じていたとしても、嘱託職員となって以降は、役付手当が不支給となったことで、当該相違は、既に労働条件に反映されているといえる。」
- 「したがって、原告らの正職員定年退職時と嘱託職員時では、その職務内容及び変更範囲には相違がなかったものであり、本件において、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当たっては、**もっぱら、「その他の事情」として、原告らが被告を定年退職した後、有期労働契約により再雇用された嘱託職員であるとの点を考慮**することになる。」

→本件において、職務内容・変更範囲に相違がないことを認定

→不合理性の判断は「その他の事情」のみから判断。現行法の場合、パート有期法第9条の適用場面か？（後述）

判決のポイント

【判旨】基本給について・差異の認定

- 「原告らは、正職員定年退職時と嘱託職員時でその職務内容及び変更範囲には相違がなかったにもかかわらず、原告らの嘱託職員としての基本給は、正職員定年退職時と比較して、**50%以下に減額**されており、その結果、原告らに比べて職務上の経験に劣り、基本給に年功的性格があることから将来の増額に備えて金額が抑制される傾向にある**若年正職員の基本給をも下回っている。**」
- 「また、そもそも、原告らの正職員定年退職時の賃金は、同年代の賃金センサスを下回るものであったところ、原告らの嘱託職員として勤務した期間の賃金額は、上記のような基本給の減額を大きな要因として、正職員定年退職時の労働条件で就労した場合の60%をやや上回るかそれ以下にとどまることとなっている。」
- 「そして、このことは、原告らが嘱託職員となる前後を通じて、被告とその従業員との間で、嘱託職員の賃金に係る労働条件一般について合意がされたとか、その交渉結果が制度に反映されたという事情も見受けられないから、**労使自治が反映された結果であるともいえない。**」

→基本給が退職時に比して50%以上減額されたこと、労使の交渉経緯がみられないことを認定。基本給に年功的性格を記載している。

判決のポイント

【判旨】基本給について・退職金や老齢厚生年金受給の評価

- 「正職員の基本給は、長期雇用を前提とし、年功的性格を含むものであり、正職員が今後役職に就くこと、あるいはさらに高位の役職に就くことも想定して定められているものである一方、嘱託職員の基本給は、長期雇用を前提とせず、年功的性格を含まないものであり、嘱託職員が今後役職に就くことも予定されていないことが指摘できる。」
- 「また、嘱託職員は、正職員を60歳で定年となった際に退職金の支払を受け、それ以降、要件を満たせば、高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（比例報酬分）の支給を受けることが予定され、現に、原告らはこれらを受給していたことも、基本給に係る相違が不合理であるとの評価を妨げる事実であるといえる。」
- 「しかし、これら事実は、定年後再雇用の労働者の多くに当てはまる事情であり、・・・原告らの職務内容及び変更範囲に変更がないにもかかわらず、原告らの嘱託職員時の基本給が、それ自体賃金センサス上の平均賃金に満たない正職員定年退職時の賃金の基本給を大きく下回ることや、その結果、若年正職員の基本給も下回ることを正当化するには足りないというほかない。」

→嘱託職員であることは不合理性を否定する事情

→しかし、本件はこれを踏まえても不合理

判決のポイント

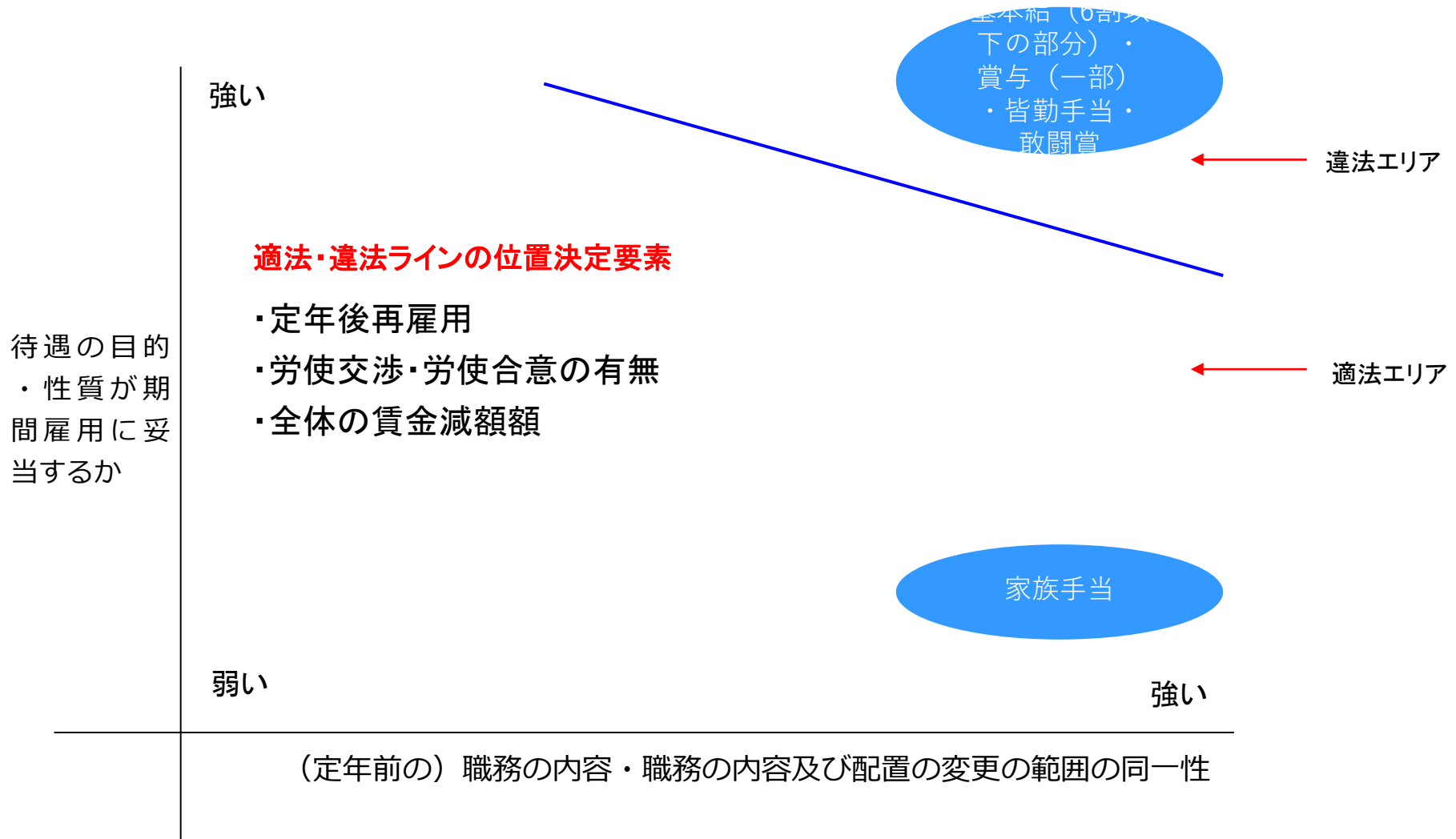
【判旨】基本給について・結論

- 「原告らの正職員定年退職時と嘱託職員時の各基本給に係る金額という労働条件の相違は、労働者の生活保障という観点も踏まえ、嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で、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。」

→基本給の60%を下回る限度で不合理

≡本件においては、基本給の60%を支払えば足りる

同一労働同一賃金マトリクス(名古屋自動車学校事件判決)



まとめ

- 基本給について年功部分を考慮したのは非常に興味深い。定年後再雇用は年功型賃金の問題の裏返しだから。
- 労働組合が無くとも何らかの定年後再雇用についての労使合意があれば結論は違っていたように思える。判決文にも少し触れられている。
- 定年前の6割というのは何とも微妙な金額で一つの目安になるかもしれない。
- 本件は労働契約法20条の均衡待遇の問題になっているが、パート・有期法では期間雇用の均等待遇も問題になる。この点も数年後には大きな問題になるだろう。

中小企業では日本版「同一労働同一賃金」により不利益変更が問題になる

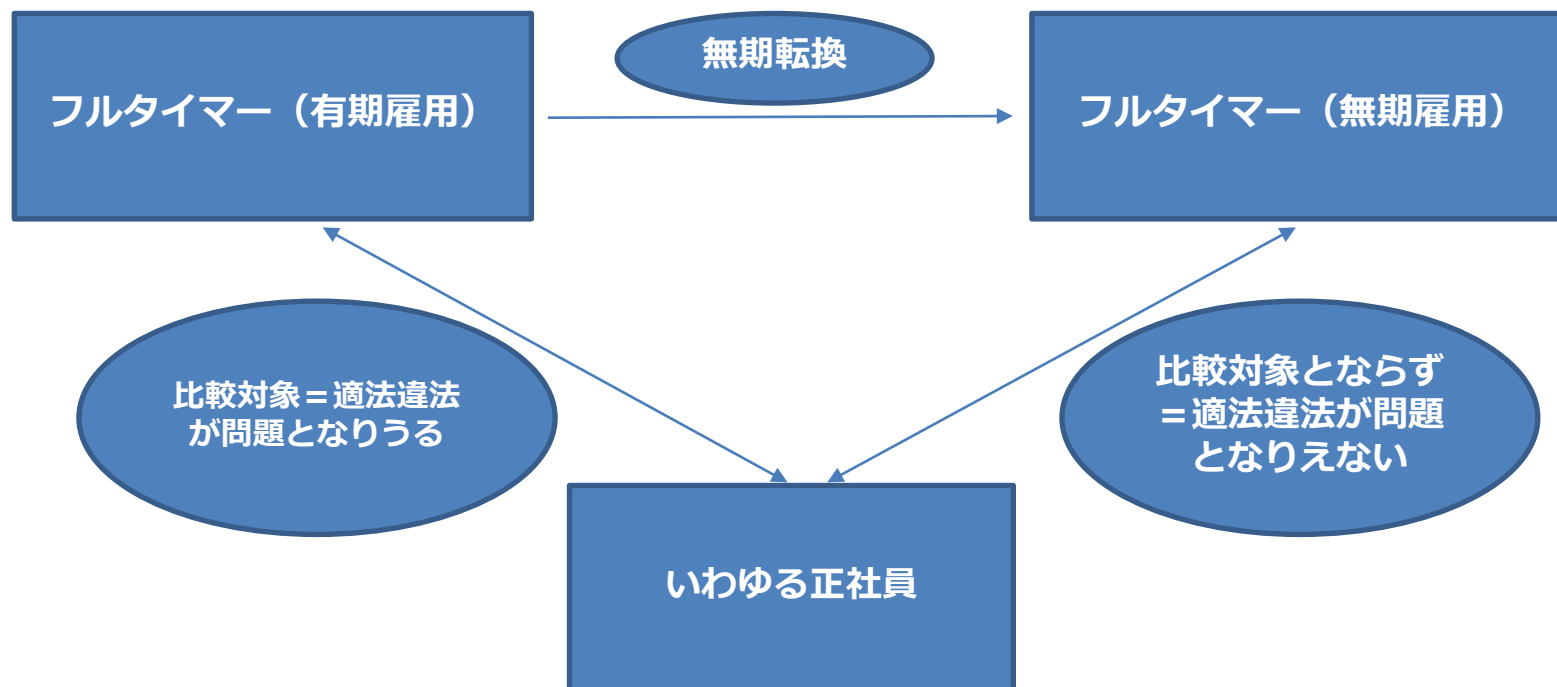
- 日本版「同一労働同一賃金」問題を解決しようと思えば、不利益変更になる場合が多い。
- 賃金原資が限られる中小企業では何らかの不利益変更になる可能性が高い。
- 最近是不利益変更に敏感。説明会が紛糾したり、労働組合に加入される可能性がある。
- 「パートタイマー等の期間雇用従業員にも扶養手当、住宅手当を支払うのは現実的ではない。いっそのこと扶養手当、住宅手当を廃止しよう」と考える事例が増えるはず。
- 単に正社員の手当を削減するだけでは正社員の反発が強く労働紛争につながる可能性あり。一部の社員は不利益変更の同意書にはサインしないと思われる。
- 能力、地位、職務に対して賃金を支払う制度に変更するケースが増えると思われる。その中でも人件費をこれまでの規模で抑えようとする形式的には不利益変更には当たるので同意書は必要となる。
- 制度内容の作成、規程の作成、説明会の同席、同意書の取得が必要となる。

考え方（１）なるべく無期雇用にしてしまう

- フルタイムの有期雇用を無期雇用にすれば、均等待遇・均衡待遇違反は問題になり得なくなる。
- しかしパートタイマーは有期雇用でも無期雇用でも均等待遇・均衡待遇は条文上問題になり得る。そのためパート有期法のもとでは無期雇用にすることで問題は解決ができない。
- ただ、紛争の多くはフルタイマーが起こしているので、無期雇用化を進めるだけである程度の効果はあるかもしれない。
- また、実はある裁判例で気になる判決が出て、無期転換後にも均等均衡待遇違反を問題にしているものがある。しかし判決文にはなぜか書いていない。
- →事例（１）（２）では、少なくともパートタイマーを無期転換しても問題は解決しないことになる。
- 「ただ無期」という言葉が出てきた。何も条件を変えず「ただ」有期契約から「無期」契約に変えることを指す。

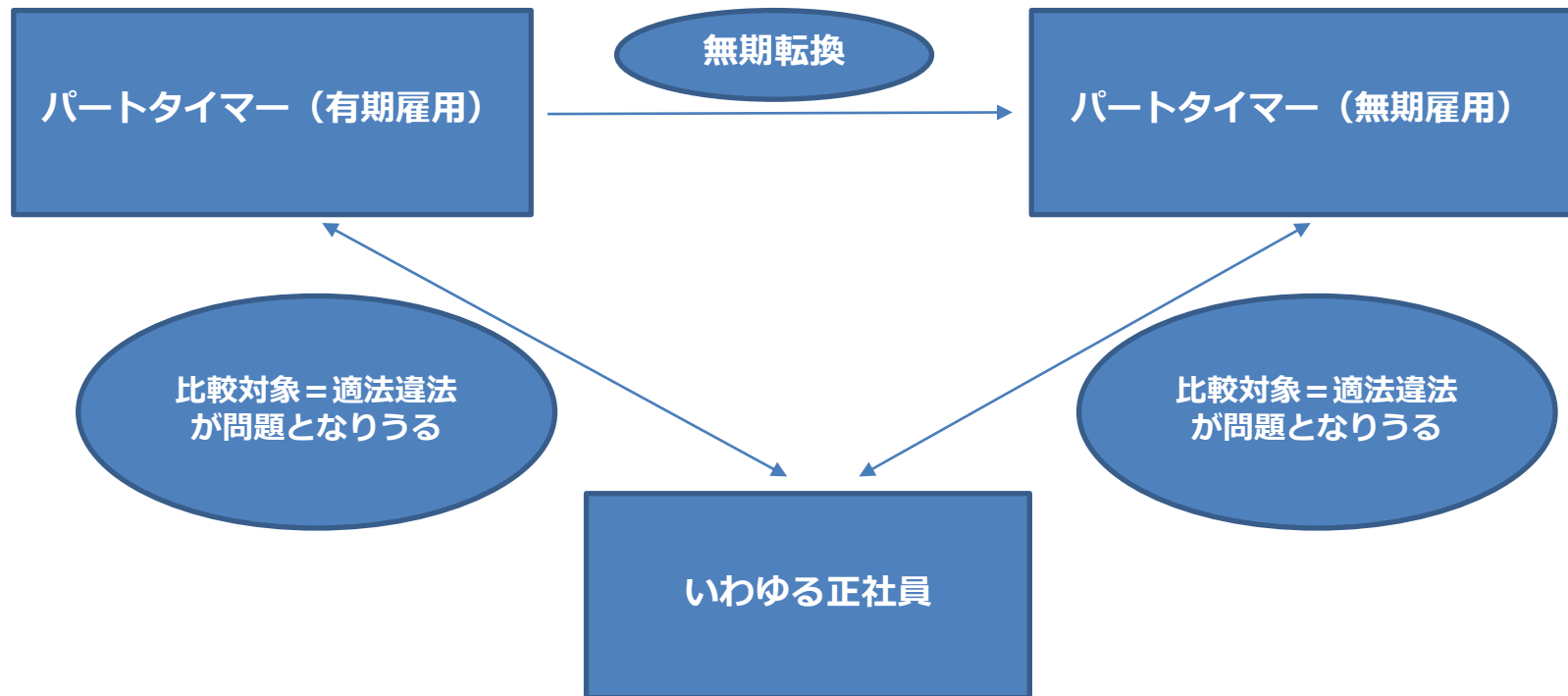
フルタイムの無期雇用化

(形式的にはパート有期法8条の適用対象外となる→一応対策になる)



パートタイマーの無期雇用化

(パート有期法8条の適用対象であることには変わらない→対策にならない)



考え方（２）新たな正社員を作る（限定正社員）

- 多くの場合正社員とパートタイマーの職務内容がかけ離れているため、比較対象として新たな業務内容がより近い限定正社員制度を設け、比較対象とすることはどうかとも考えられる。
- 「このため、事業主が、雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の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でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。」（同一労働同一賃金ガイドライン５～６頁）
- この上記記載は最高裁判決を機に変更されるかもしれない。
- 上記指針の記載に当てはまらないように限定正社員制度などを設けることが考えられる。限定正社員には賞与も退職金もある程度支払うことになる。
- メトロコマース事件最高裁判決や大阪医科薬科大学事件最高裁判決が正社員登用制度を重視しているため、非常に有用であると思う。

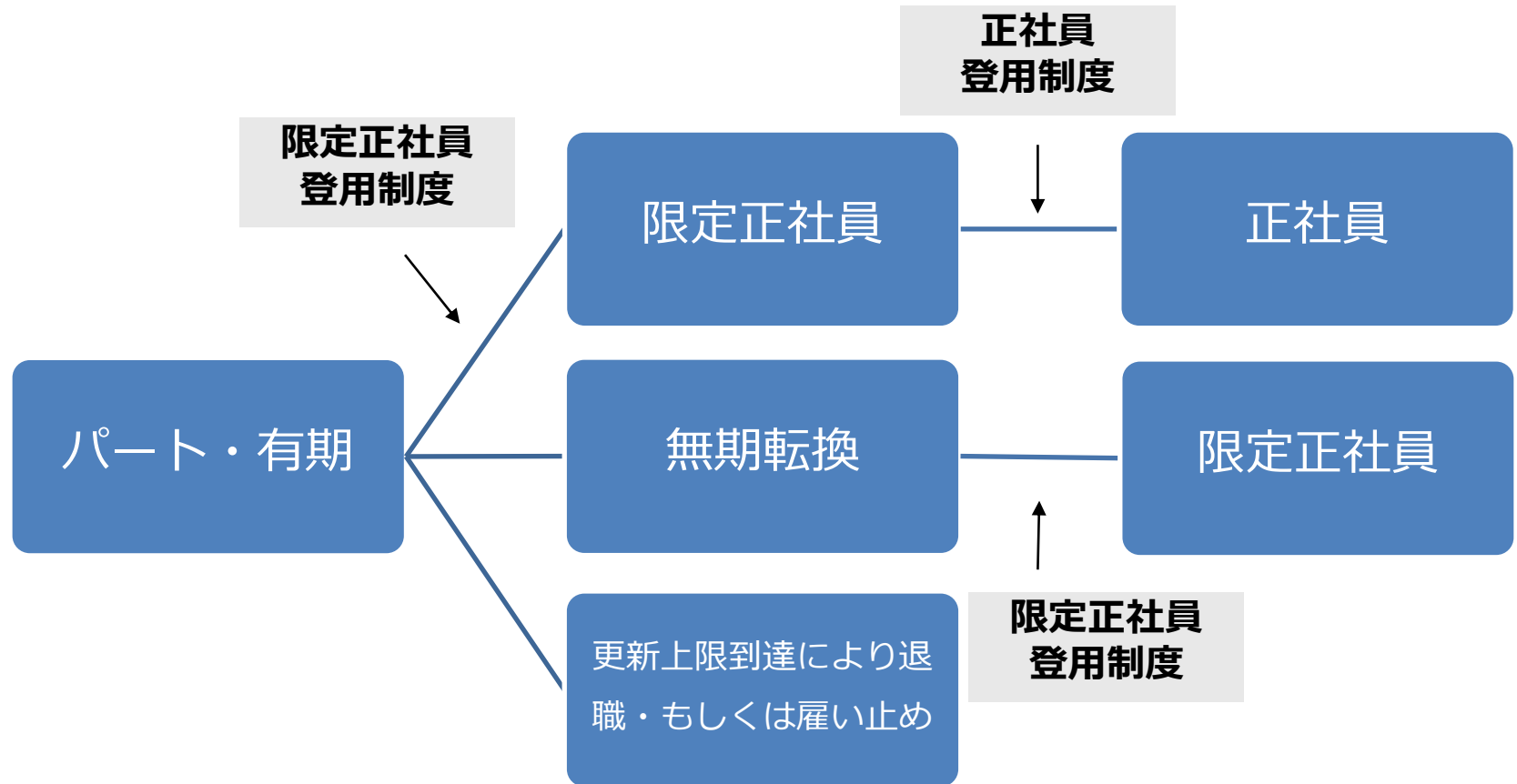
考え方（２）新たな正社員を作る（限定正社員）

- 比較対象となる限定正社員制度を作り（転勤無し等）、賞与退職金を支給する、その代わり業務範囲や責任などの範囲を広める。一方、職務に関連する手当や福利厚生に関連する手当はつけず正社員との差を設ける。
- 脱法行為と言われるかもしれないが、実際には比較対象となるのは近くにいる（限定）正社員なので理論的には成り立ちうる。

最高裁判決で重視された正社員登用制度

- 少なくとも賞与・退職金においては正社員登用制度が「その他の事情」として考慮されている。
- すぐに正社員になることは難しいので限定正社員登用制度がお薦め。
- 限定正社員とは、正社員よりも職務の内容や範囲、配置の変更等が限られており、かつ所定労働時間もフルタイムで無い場合もあるが、無期雇用でかつ賞与や退職金も一般的には支払われる制度。
- パートナー就業規則（限定正社員制度 ミニマム型）（資料2）。この程度でも実務上は問題ない。
- 単に同一労働同一賃金対策だけでは無く、優秀・貢献度が高いパート・有期社員の定着につながる。人件費も少し上がるが実績アップにつながる。
- 上長の推薦は要注意。恣意性があるとして、これまで男女差別訴訟等でも問題になった。
- 単に正社員登用制度を作るだけでは足りず、実績がなければ意味が無い。
- 限定正社員制度があり、限定正社員の待遇が相応に上がっているのであれば、あとは努力して限定正社員になればよいので、問題が起きづらくなるのではないかな。

(限定) 正社員登用制度の流れ



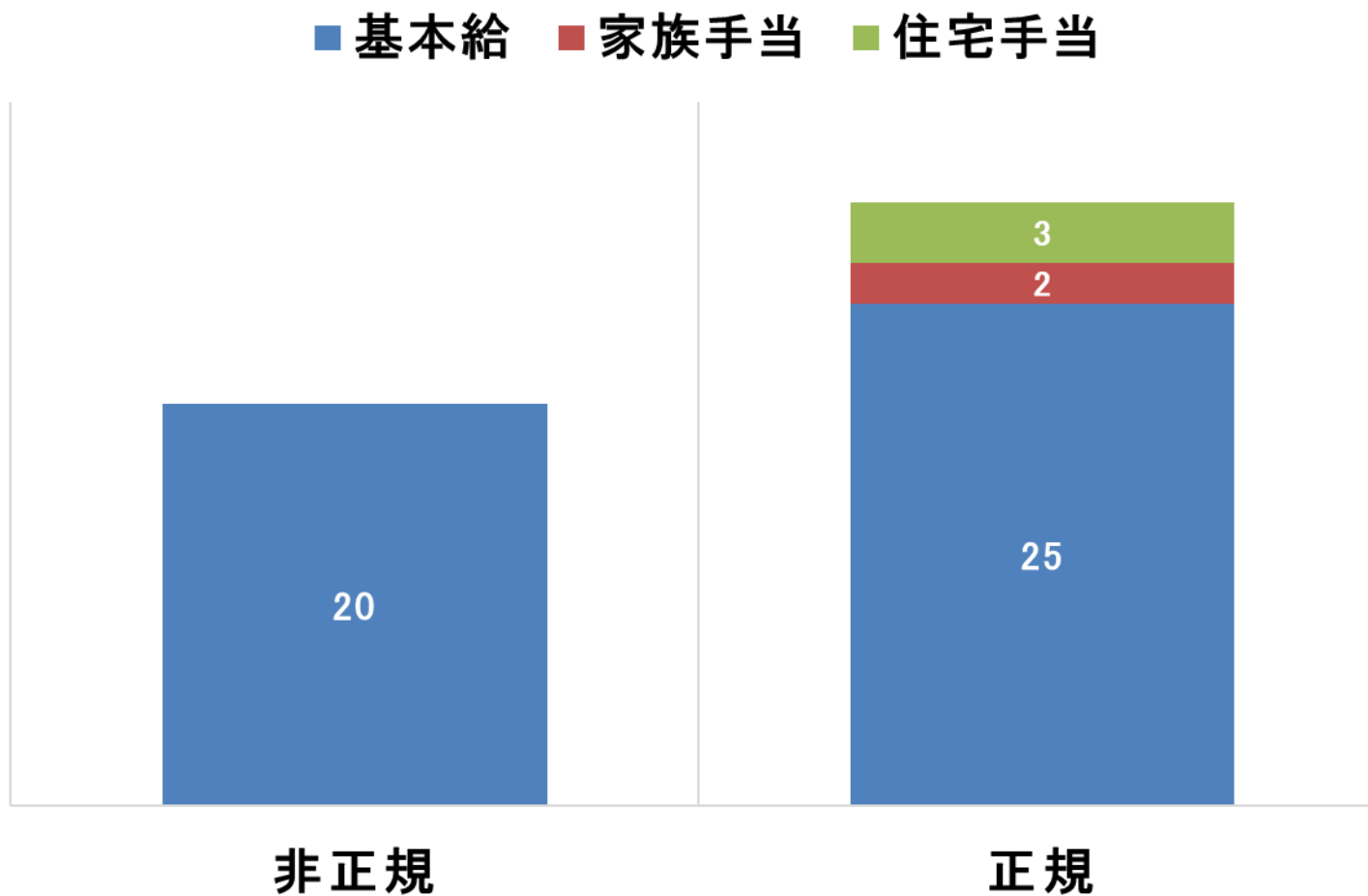
考え方（３）期間雇用と正社員の待遇の差を縮めるもしくは無くす

- 現在の同一労働同一賃金ガイドラインに文字通り従えば、期間雇用の待遇を上げることになるが単に待遇をあげるのは原資（お金）が無いとできない。
- 期間雇用と正社員の待遇の差を縮めるもしくは無くすにはいくつかのパターンが考えられるが、多くは正社員に対する不利益変更となるので、おそらく普及が進まない。
- 多くの中小企業は従業員を評価するのが苦手、従業員を評価したくないので、人事評価を入れることが前提の制度導入には消極的。そうなると選択肢が限られる。
- だからといって、正社員の手当をそのまま有期雇用にも適用することはもっとやりたくないと考えているはず。

賃金改定パターン～日本郵便パターン～①

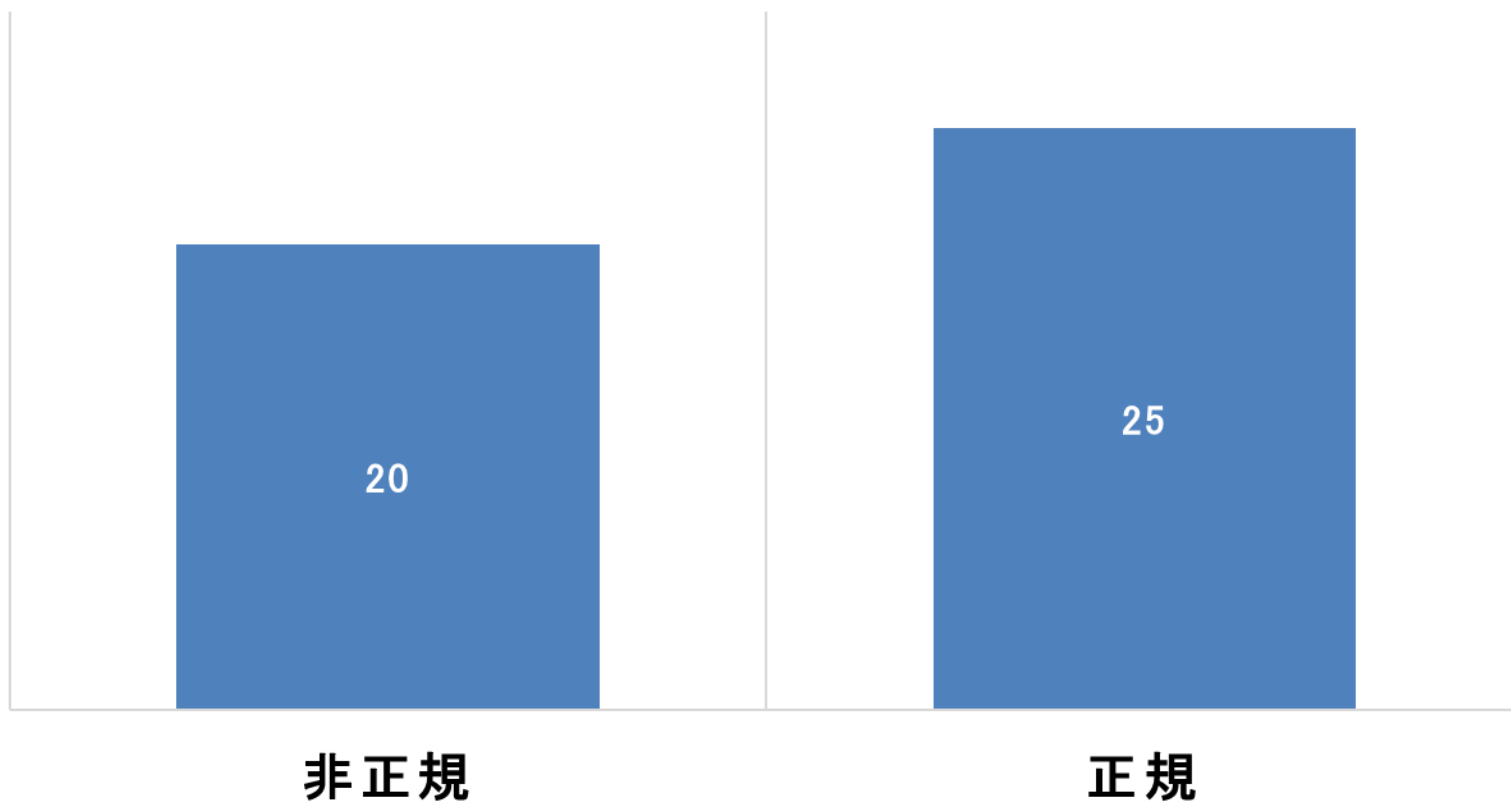
- 正社員の職務非関連賃金を廃止して、非正規社員にも支給しない。
- 人件費が減った部分については賞与の原資を増やすなどして将来に還元する。
- 正社員にとって不利益変更となるが、不利益の金額が小さい場合は労組も同意は可能。
- しかし、正社員が同意しない場合は、実施はできないし、実施した場合は大規模な労使紛争になる可能性もある
- 最近運送会社で1日あたりの歩合手当を数百円下げたところ、5名の従業員がそれに怒り未払い残業代請求をしてきた事案があった。紛争の火種がもともとある事業所の場合は要注意。
- →事例（1）であれば精勤手当、食事手当を廃止、（2）であれば家族手当、住宅手当、食事手当を廃止することになるが、正社員個人の書面の同意が必要で、多くの場合難しい。大量退職の引き金を引く。

改定前



改定後

■ 基本給 ■ 家族手当 ■ 住宅手当



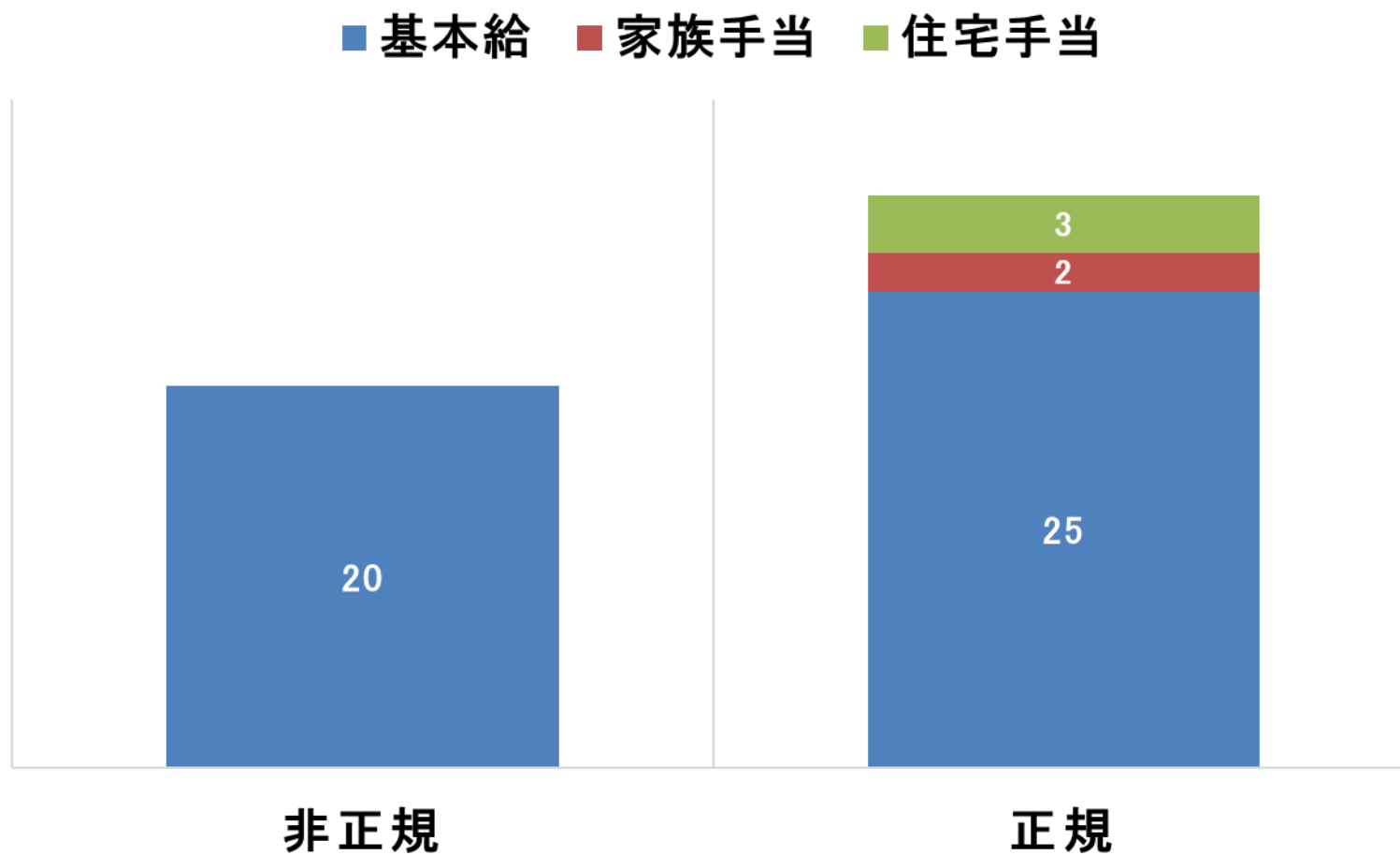
賃金改定パターン～同種手当支給型～②

- 正社員の職務非関連賃金を廃止せず、非正規社員にも支給を同様に行う。支給額は、正社員と同額支給する場合と所定労働日数に応じて減額して支給する場合が考えられる。
- 人件費が増えるが不利益変更は無く、正社員の既存の仕組みも変える必要が無いため、導入しやすい。
- しかし、現在の仕組みを維持するため改革にはつながらず、かつ人件費が増大する。
- 就業規則（資料３）

→事例（１）であれば精勤手当、食事手当、（２）であれば家族手当、住宅手当、食事手当、また（１）（２）共に賞与の一部を非正規社員に支払うことになるが、中小企業経営者はおそらくやりたがらないだろう。人件費もアップする。

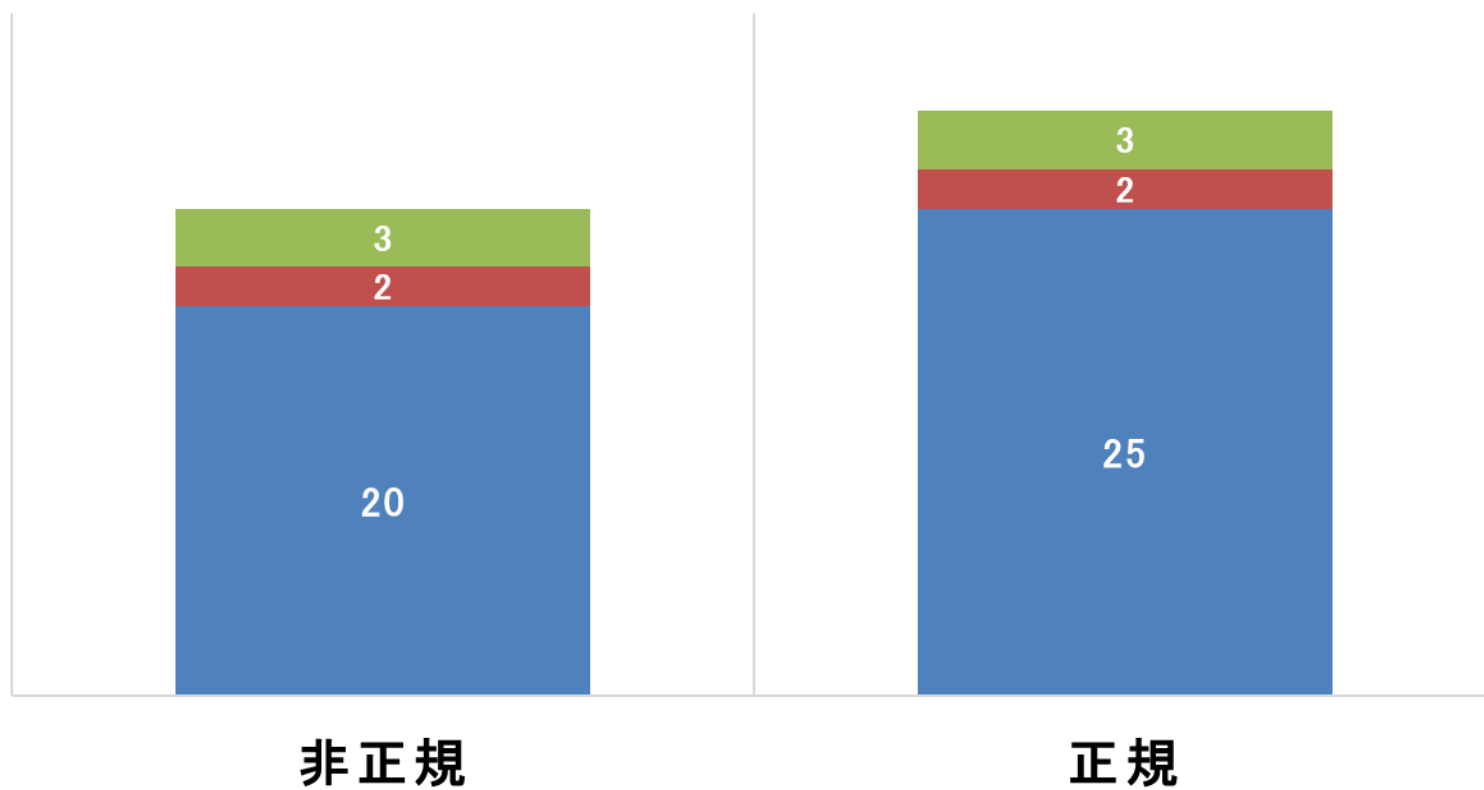
→ただし、非正規社員の離職率を下げるために賞与を一部支払う、一部手当を支給することは十分考えられると思われる。特に賞与は経営状態に応じて金額を変動して支払うことができるので経営上も負担が少ない。

改定前



改定後

■ 基本給 ■ 家族手当 ■ 住宅手当

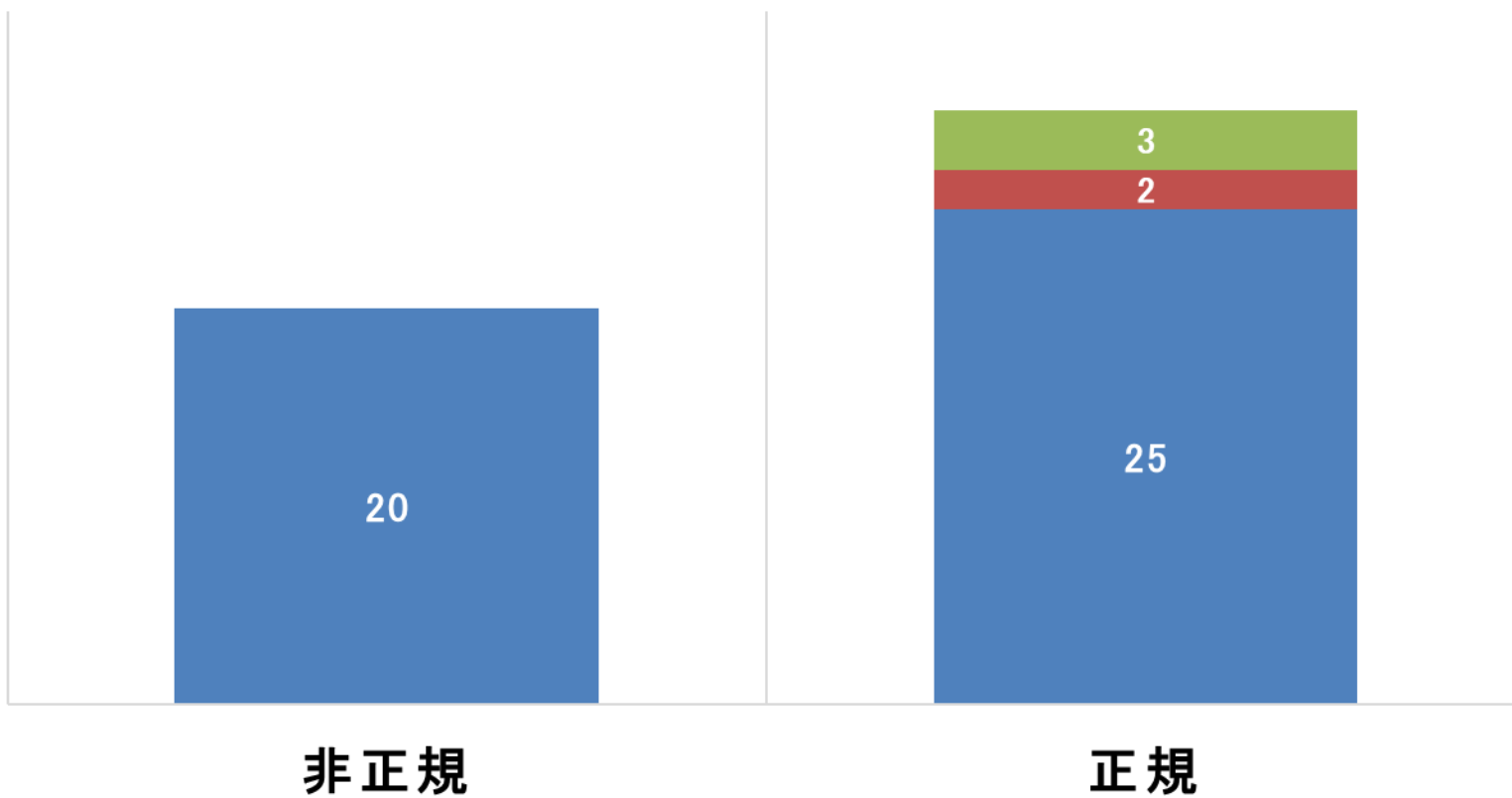


賃金改定パターン～職務関連手当創設型～③

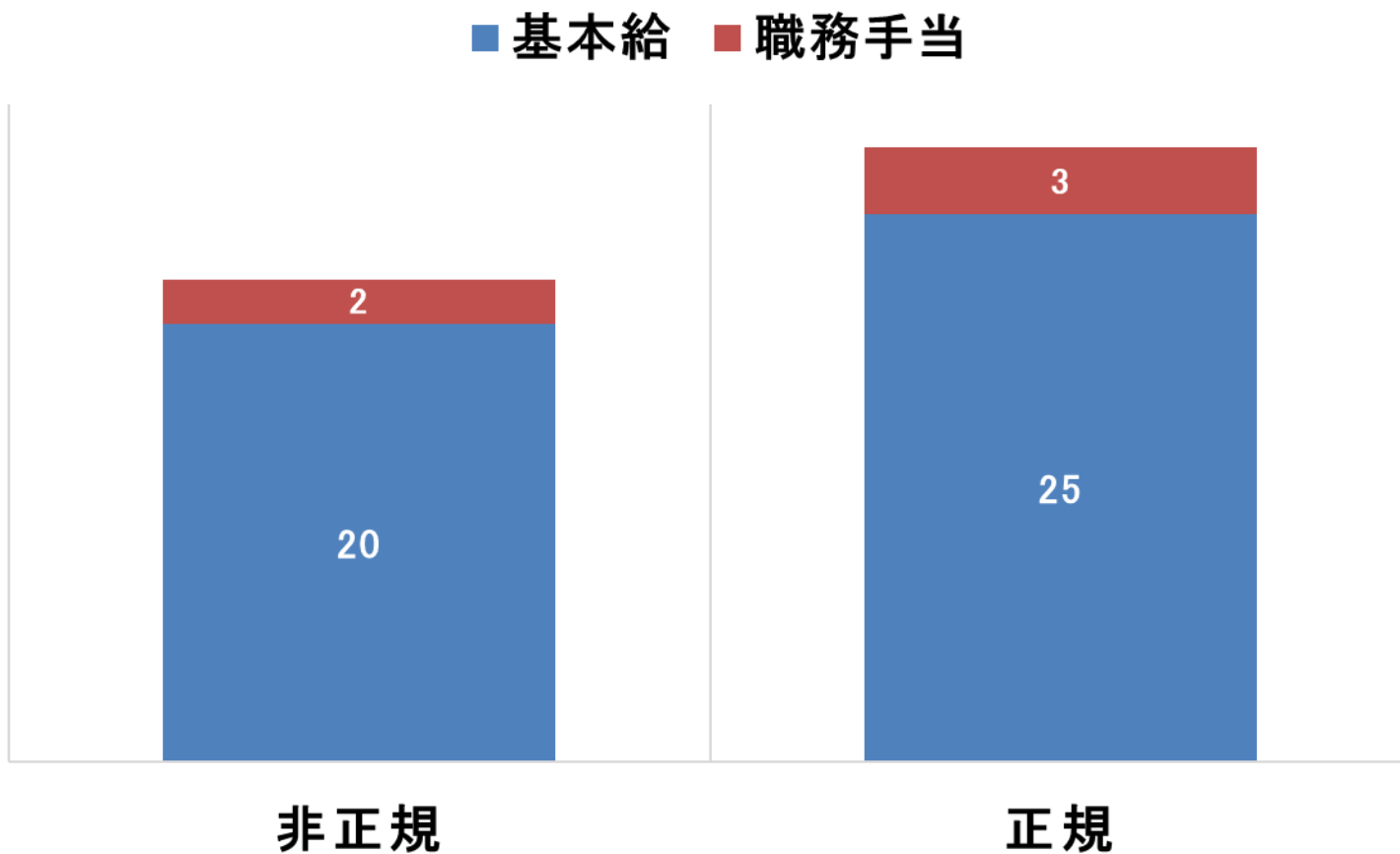
- 職務非関連賃金を全て無くすが、基本給等の既存の制度は変えず、職務非関連賃金の原資をそのまま、新しく創設した職務関連給に振り分ける。職務関連賃金なので非正規社員にも一定程度支給する必要がある。
- 非正規社員にも職務関連給を支払うことになり、原資を変えない場合は、正社員の中でも賃金が下がる可能性があり、厳密には正社員に対しては不利益変更になる。労働組合又は個人の同意が必要となる。
- 既存の賃金額を保証し、かつ新しく創設する職務関連給が減額する可能性が無いのであれば不利益変更には当たらないので同意は不要。ただし、原資はこれまでより増える。
- 導入はしやすいが、ある程度の改革になる。
- 優秀な正社員、非正規社員にも昇給の機会が多くなる。結果として賃上げにつながる。
- →事例（１）であれば精勤手当、食事手当、（２）であれば家族手当、住宅手当、食事手当を廃止して、正社員、非正規社員問わず職務手当等を創設して支給することになる。評価制度も作らないといけないし、不利益変更になる正社員がいるため、正社員一人ひとりの書面の同意が必要となる。経過措置を設ける必要もある。

改定前

■ 基本給 ■ 家族手当 ■ 住宅手当



改定後



賃金改定パターン～全面改定～④

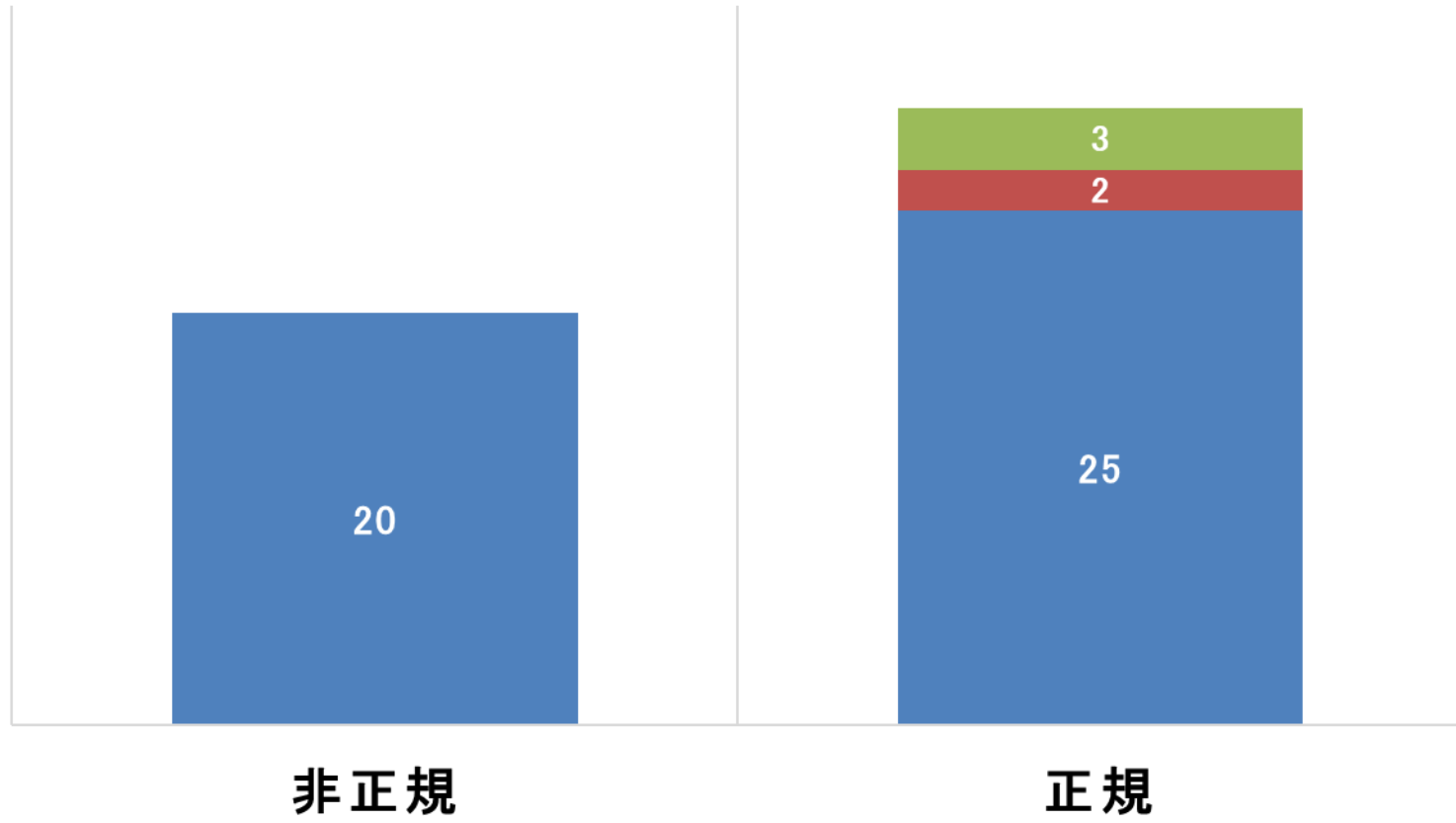
- 職務非関連賃金を全て無くし、かつ既存の正社員・非正規社員の基本給も全て新しい制度に変える。
- 業種業界によっては難しいが、可能と言えは可能。
- 世界的な大手小売業コストコの日本法人は正社員・非正規社員がかわらず、すべて時給表示のみ。同一労働同一賃金を徹底しているため。
- 人間ではなく、職務や役割や成果に賃金を支払う。
- 賃金総原資を変えずに全面的に職務給類似の制度に変える場合は、正規・非正規にかかわらず、当然潜在的に不利益を被る従業員もいるので全員の同意が必要となる。
- 政府が目指したいのはこの改定ではあるが、現実はそう簡単には変わらず、このような方法を採用する企業は少ないだろう。

→厚生労働省作成の「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」は参考になる

<https://www.mhlw.go.jp/content/000496880.pdf>

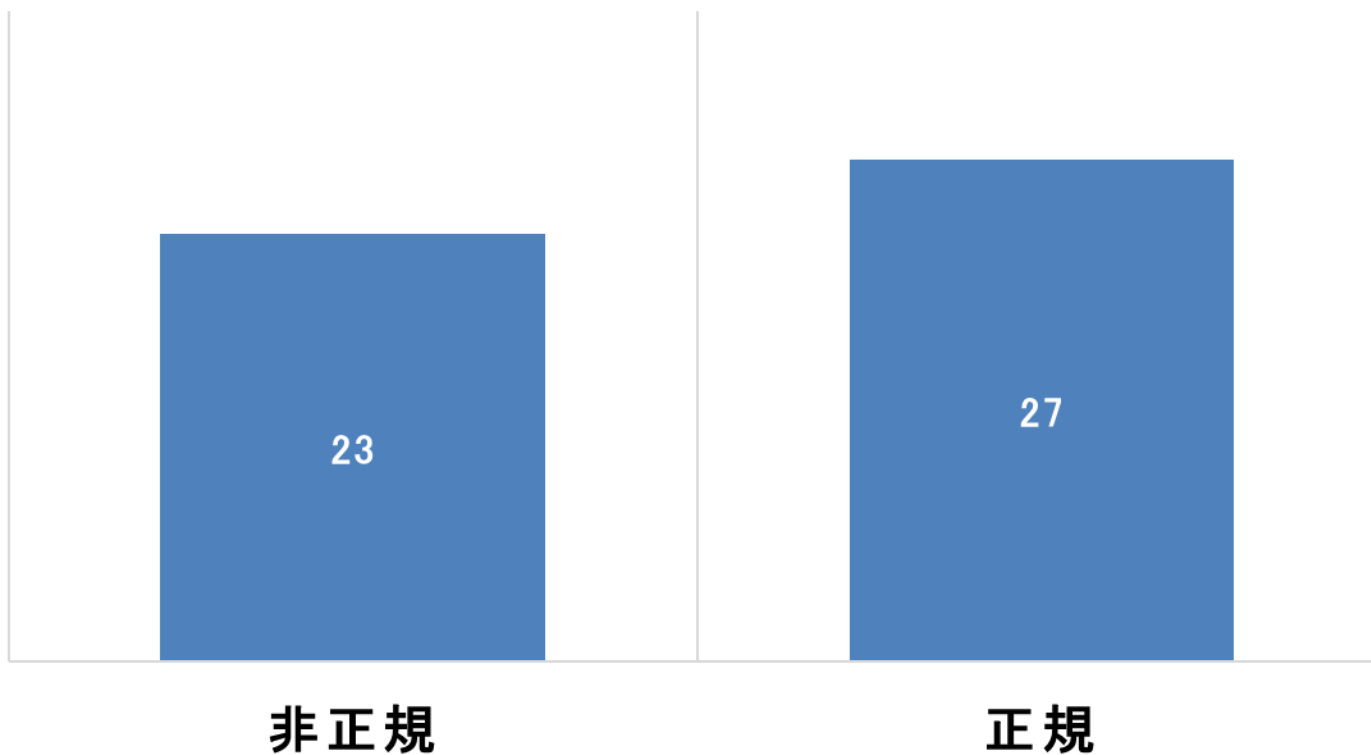
改定前

■ 基本給 ■ 家族手当 ■ 住宅手当



改定後

職務給的な制度



考え方（４）正社員との違いに着目する

- 考え方を変えて正社員と有期雇用の違いに着目して、その違いに賃金を支払う方法もあり得る。
- 多くの中小企業経営者は正社員と有期雇用に差をつけたいと思っているし、ここぞの苦しい場面では正社員がその重責を担うことも多い。そのため、比較的受け入れやすい提案と思われる。

賃金改定パターン～正社員職責手当～

- 2つパターンがある。①現在の家族給・住宅手当を正社員職責手当に変更する。②現在の正社員のみを支払われている職務関連手当をそのまま正社員職責手当に変更する。
- 上記②は名前だけを変えるだけでは違法となる可能性が高い。支給基準が不明、実態が不明と言われる可能性があるので対策を立てる必要がある。
- 正社員と有期雇用従業員には何らかの差がある場合が多い（クレーム対応、アルバイト採用権限、人事評価査定権限、夜勤勤務の有無、休日出勤の有無等）。この差を理由に「正社員職責手当」等の名前をつけて何らかの形で存続させることは可能。
- 基準は明確にして、正社員にのみ支払うことは可能。
- この方式で全正社員に支給すると、一部の正社員にはもらっていた家族手当や住宅手当から減額となり、不利益変更になるので個別同意が必要。

賃金改定パターン～既得権保護型～

- 今ある各種手当は現在の正社員のみに適用し、今後入社する社員には適用せず、今後入社する社員についてはその分基本給に反映して評価をすることになる。
- そのため、現役社員は在籍するので違法状態が残る場合があるが時間の経過と共に是正されていく。また、現役社員に対して新制度を希望する者に対して適用を認めていく。
- 不利益変更は起きないので同意は不要。
- 正社員の中で異なる2制度が並行するので、あまり良い状態ではないが、既存の正社員も選択可能とする。
- 新制度の評価基準、賃金テーブルを定める。賃金原資は旧制度の正社員と同様に収まるようにする。
- 例) 旧制度 基本給25万円 家族手当1万円 住宅手当2万円
→新制度（新規採用者に適用） 特定の等級を設定し、基本給25万円～30万円の枠で賃金を決める。

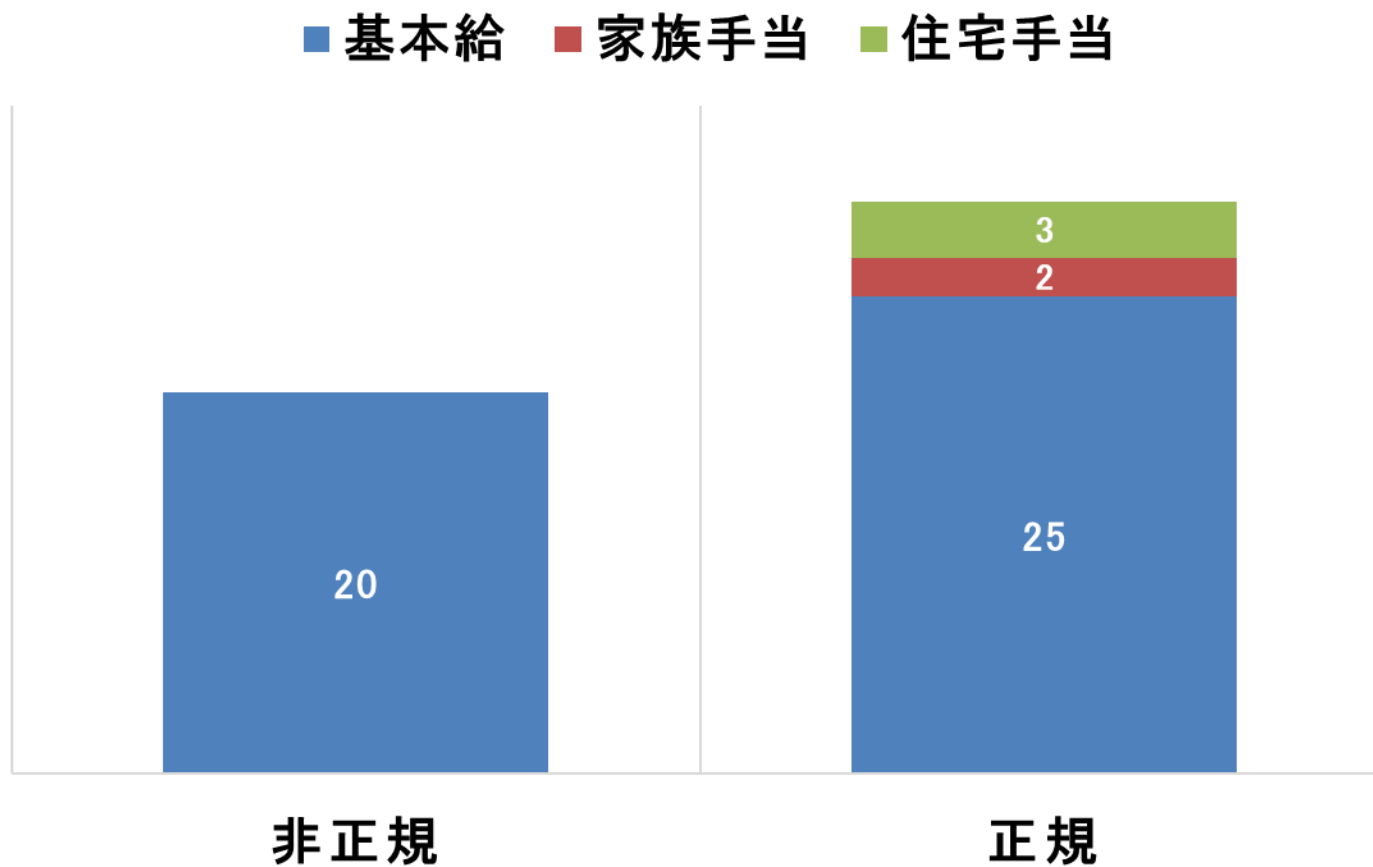
賃金改定パターン～内部評価代替型～

- 各種手当に対応した評価をして代替する
- 資格手当であれば「資格を取れば契約社員でも時給を上げていた」
- 精勤手当であれば「無遅刻無無欠勤であれば、時給を上げていた」
- 難しいのは家族手当・住宅手当。一つは「扶養家族が多い契約社員には多めに賞与を支払っていた。評価計算式が残っている。」「借家暮らしの契約社員には多めに賞与を支払っていた。評価計算式が残っている」等
- 中小企業が対応できるとしたらこのような内部評価代替型が現実的ではないか。ただし、きちんとした評価のプロセスを証明しないといけない。

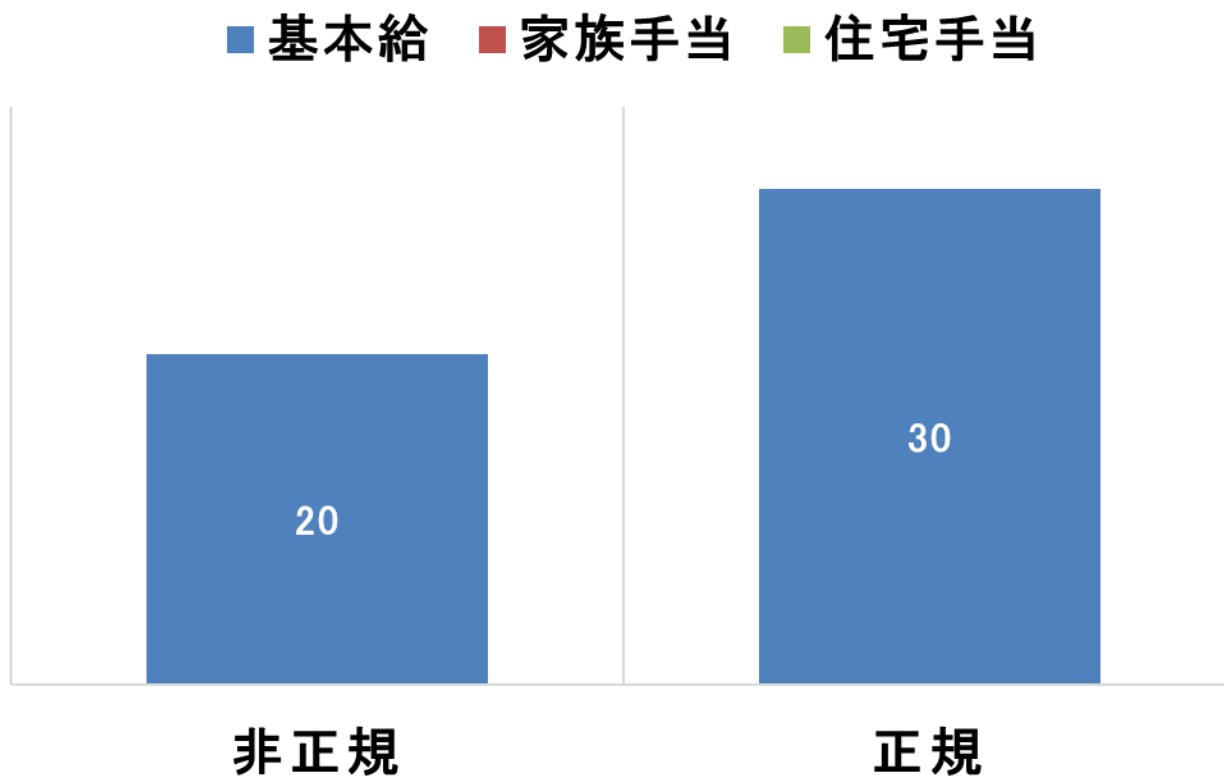
賃金改定パターン～基本給組み込み型～

- 現在支給している家族手当、住宅手当を基本給に組み込んでしまう。そして、家族手当、住宅手当を廃止してしまう。現在の受給者は既得権者として保護される。
- だれも賃金が減ることは無く導入は容易。
- 期間雇用従業員が「単に形式を整えただけ」として訴えれば、会社側が敗訴する可能性がある。ただ、訴訟になってみないとわからない。
- また、正社員から「私も子供が生まれる予定だったのに将来家族手当を受給できなくなった」と批判されるおそれがあるが、これは法的保護に値しないと判断されるのでは無いか。なぜならば将来の受給の予定は法的保護に値しないと判断されるのが一般的だから。
- 制度変更後に入社した正社員には不利益変更とはならない。入社時の就業規則に拘束されるから。
- 一定のリスクを甘受するのであればこの方式もありではないかと思われる。

改定前



改定後



ご清聴ありがとうございました