

経営者が知っておくべき同一労働同一賃金 ～旬の最高裁判例を中心に～

2021年1月14日

東京中小企業家同友会千代田支部

工 藤 敦 子



本日のコース

<前 菜>

- 1- レンタルスキーと労働賃金
- 2- 同一労働同一賃金（一口サイズ）

<メインディッシュ>

- 1- 不合理な待遇差の禁止
箸休め～差別的待遇の禁止～
- 2- 定年退職後の再雇用者について

<デザート>

派遣社員への適用

本日使う食材の説明

名称		労働時間	契約期間の定め
非正規社員	パートタイム	週の所定労働時間が 正社員より少ない 1日3時間毎日 週3日フルタイム 等	期間の定めの有無にかかわらず
	有期契約社員	フルタイム パートタイム	期間の定めあり
	派遣社員	フルタイム パートタイム	期間の定めの有無にかかわらず
正社員		フルタイム	期間の定めなし

＜前菜1＞

レンタルスキーと労働賃金
～長いと安い、長いのに高い～



レンタルスキーは長く借りるほどお得 労働賃金は？

- レンタルスキー

 - 半日：3,000円

 - 1日：5,000円

 - 1週間：10,000円

- 労働賃金は？

 - 短期アルバイト：時給1,000円（月給換算184,000円）

 - 有期契約社員：月給200,000円

 - 正社員：月給250,000円+賞与+退職金+各種手当

- 経済原理に反していないか？

 - せめて、同一にしようというのが、同一労働同一賃金

労働賃金は国に決められるの？

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」 「短時間・有期雇用労働法」

- レンタルスキーも労働賃金も契約
- 契約自由の原則⇒労使交渉で決定すべき
- 原資が限られていること、企業が雇用したい人材を雇用する自由
⇒会社の裁量
- 放置していたら、正社員と非正規社員との格差が拡大
- 法律で最低限のルールを決める
2020年4月に大企業、2021年4月に中小企業にも適用

中小企業とは？

業種	事業規模
小売業	資本金5,000万円以下 又は 従業員数50人以下
サービス業	資本金5,000万円以下 又は 従業員数100人以下
卸売業	資本金1億円以下 又は 従業員数100人以下
その他の業種	資本金3億円以下 又は 従業員数300人以下

〈前菜2〉

同一労働同一賃金（一口サイズ）



同一労働同一賃金とは？

- 正社員 vs 非正規社員（パートタイム・有期契約社員）
- 不合理な待遇差の禁止：条件に差があれば、その差に応じた待遇差に
- 差別的待遇の禁止：条件が同一なら同一待遇に

説明義務

- 非正規社員を雇用したとき：
雇用管理上の措置に関する説明義務
賃金
教育訓練
福利厚生施設の利用
正社員転換の措置 等
- 非正規社員から求められたとき
待遇差の内容・理由・考慮要素に関する説明義務
- 説明を求めた非正規社員の不利益取扱の禁止

短時間労働者法+労働契約法20条 →パートタイム・有期雇用労働法

項目	パートタイム (短時間労働者法)	有期契約社員 (労働契約法20条)
不合理な待遇差の禁止	○→○	○→○
差別的待遇禁止	○→○	×→○
雇用管理上の措置の 説明義務	○→○	×→○
待遇差の内容・理由の 説明義務	×→○	×→○
待遇決定の考慮要素の 説明義務	○→○	×→○
不利益取扱の禁止	×→○	×→○

メインディッシュ-1

不合理な待遇差の禁止
～賞与・退職金・各種手当・福利厚生～



誰と誰の待遇差？

- 「問題となる非正規社員」と「**正社員**」


正社員の中でも

- 問題となる非正規社員と**職務の内容等が近似する正社員**

何を比較するの？

- 賃金総額や年収額ではない
- 賃金項目（基本給、賞与、退職金、各種手当）ごと
- 待遇には賃金以外の福利厚生（病気休暇など）も入る

不合理か否かを決めるときの考慮要素

- 業務の内容
 - 業務に伴う責任の程度
 - 職務の内容の変更の範囲（可能性）
 - 配置の変更の範囲（可能性）
 - その他の事情
- 業務の内容
責任の程度
- 
- 職務の内容

のうち、待遇の項目ごとにその性質及び当該待遇を行う
目的に照らして適切なもの

最高裁判例 旧法の判例だけど今が旬

- 長澤運輸事件（2018年6月1日）
 - ハマキョウレックス事件（2018年6月1日）
 - 大阪医科薬科大学事件（2020年10月13日）
 - メトロコマース事件（2020年10月13日）
 - 日本郵便事件（2020年10月15日、3件）
-
- いずれもパートタイム・有期雇用労働法施行前の事案
 - 労働契約法旧20条（不合理な待遇差の禁止）について判断

大阪医科薬科大学事件～賞与

項目	正社員	有期契約社員 (パートタイム)
職務内容 業務の内容 責任の程度	教室事務員 定型的で簡便な作業 英文学術誌の編集事務など難易度の高い業務や責任の重い業務	教室事務員 定型的で簡便な作業
職務内容変更の可能性	あり	なし
配置転換の可能性	あり	なし

大阪医科薬科大学事件～賞与

項目	正社員	有期契約社員 (パートタイム)	不合理かどうか
基本給	19万円	15万円 (フルタイム換算)	
賞与	年4.6か月	不支給	不合理ではない

待遇差：正社員の**基本給及び賞与**の合計額の**55%程度**の水準

大阪医科薬科大学の賞与の性質・目的

性質：

- 会社が必要と認めたときに支給する一時金
 - 算定期間における財務状況等を踏まえ、都度、支給の有無や支給基準を決定
 - 年間、基本給の4.6か月分を原則としており、業績連動ではない
- ⇒ 算定期間における労務の対価の後払い
一律の功労報償
将来の労働意欲の向上等の趣旨

目的：

- 賞与額算定の基礎となる正社員の基本給は、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給
勤務年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格
 - 正社員は、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていた
- ⇒ 正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図る目的

アルバイトへの賞与不支給が 不合理かどうかの考慮要素

- 両者の業務内容は共通する部分があるものの、アルバイト（有期契約のパートタイム）の業務は相当に簡易であるのに対し、正社員は、同じ簡易な業務に加えて、英文学術誌の編集事務など難易度の高い業務や責任の重い業務であり、職務の内容に一定の相違があったこと
- 職務の内容及び配置の変更の範囲に一定の相違があったこと（人事異動の可能性）
- 軽易な職務は、正社員からアルバイトに置き換えてきたという経緯があること
- アルバイトから契約社員（フルタイム）、正社員への登用制度があること

メトロコマース事件～退職金

項目	正社員	有期契約社員 (パートタイム)
業務内容	売店業務 エリアマネージャー業務 複数の売店を統括 トラブル処理 等	売店業務のみ
業務に伴う責任の程度	他の販売員が休暇のときの 代務業務	代務業務なし
職務内容の変更の可能性	あり	なし
配置転換の可能性	あり	なし

メトロコマース事件～退職金

項目	正社員	有期契約社員 (パートタイム)	不合理かどうか
本給	職能給+年齢給	時給1020円、 毎年10円昇給	
退職金	算定基礎：本給 10年勤務：242万円	不支給	不合理ではない

メトロコマースの退職金の性質・目的

性質：

- 支給対象者：正社員
- 支給基準：本給に勤続年数に応じた支給月数を乗じた金額
- 正社員は、配置転換があり、その本給は、年齢給と能力給の性質
⇒ 労務の対価の後払い
継続的な勤務等に対する功労報償等 複合的な性質

目的：

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

退職金不支給についての考慮要素

- 正社員と有期契約社員の業務の内容は概ね共通
- 正社員には、代務業務があり、エリアマネージャー業務があったので、職務の内容に一定の相違
- 職務の内容及び配置の変更の範囲に一定の相違があったこと
- 有期契約社員（1年、原則更新、定年65歳）は、必ずしも短期雇用を前提としておらず、原告は10年前後の勤続期間を有していたこと（不合理性を導く事実）

給与、賞与、退職金について

性質・目的については、背景事情を細かく分析して決定
複合的な性質を持つことが多い

複合的な性質と目的とを踏まえると

職務の内容（業務内容とその責任の程度）

及び

職務の内容や配置の変更の程度 に相違があれば、

現段階では、ある程度の差は不合理ではないと評価され
得る（程度によっては不合理との評価もあり得る）

ハマキョウレックス事件～各種手当

項目	正社員	有期契約社員
業務内容	トラック運転手	トラック運転手
業務に伴う責任の程度	同じ	同じ
職務内容変更の可能性	中核を担う人材として登用される可能性	なし
配置転換の可能性	全国規模の広域異動	なし

ハマキョウレックス事件～各種手当

項目	正社員	有期契約社員	不合理かどうか
住宅手当	月額5000～2万円	不支給	不合理ではない

配置転換の可能性 – 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、有期契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となりうる

項目	正社員	有期契約社員	不合理かどうか
給食手当	月額3500円	不支給	不合理
通勤手当	月額5000円	月額3000円	不合理

職務の内容が同一であれば、配転の可能性の有無により各手当の必要性は異なる。

日本郵便事件～各種手当

項目	正社員	有期契約社員
業務内容	郵便外務事務 郵便内務事務等 の幅広い業務	郵便外務事務 郵便内務事務 のうちの特定業務
業務内容の変更の可能性	あり	なし
配置転換の可能性	あり	なし

日本郵便事件～各種手当・福利厚生

項目	正社員	有期契約社員	不合理かどうか
年末年始勤務手当	1日4000 ～5000円	不支給	不合理
夏季冬季休暇	年6日	なし	不合理

年末年始勤務手当：年末年始（最繁忙期）に郵便業務に従事した対価

夏季冬季休暇：労働から離れ、心身の回復を図ることを目的

職務の内容や職務の内容の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、不合理である

日本郵便事件～各種手当・福利厚生

項目	正社員	有期契約社員	不合理かどうか
病気休暇	90日まで有給	10日まで無休	不合理
扶養手当	月1500～1万5000円 ／一人	不支給	不合理

病気休暇：生活保障を図り、病気の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保すること

扶養手当：経営判断として継続的な勤務が見込まれる労働者に対して支給することとした

有期契約社員に、**相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば**、同趣旨が妥当する。職務の内容や職務の内容の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、不合理である

各種手当・福利厚生について

住宅手当：転居を伴う配転の可能性の有無がカギ

食事手当、通勤手当、特定日の出勤手当、特別休暇日数：
職務の内容や配転の可能性には無関係。差異を設けるのは不合理と判断される恐れが高い

病気休暇、扶養手当：

職務の内容や配転の可能性には無関係。相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、不合理と判断される恐れが高い

各種手当・福利厚生は、業務内容や責任の程度等が異なることによって差異を設けるとい根拠が説明しづらく、差異を設ける場合、慎重に検討すべき

メインディッシュ（箸休め）

差別的待遇の禁止



差別的待遇の禁止

正社員と

職務の内容（業務内容及び業務に伴う責任の程度）が同一かつ

雇用関係が終了するまでの全期間、職務内容及び配置の変更の範囲（可能性）が同一の場合

非正規社員であることを理由とした差別的待遇の禁止

能力、成果、経験、勤続年数など、非正規社員であること以外の個別具体的な理由により異なる取り扱いをすることは許される

メインディッシュ-2

定年退職後の再雇用者について



長澤運輸事件～再雇用者の事例

項目	正社員 (本人の退職前)	有期契約社員 (再雇用後)
業務内容	バラ車運転手	バラ車転手
業務に伴う責任の程度	同じ	同じ
配置転換の可能性	同じ	同じ

職務の内容（**業務の内容**及び業務に伴う**責任の程度**）が同一かつ

雇用関係が終了するまでの**全期間**、**職務の内容**及び**配置の変更の範囲**（可能性）が同一

差別的取り扱いをすることは許されないのか？

長澤運輸事件～給与・賞与

項目	正社員	再雇用者	不合理かどうか
基本給	12万1100円	12万5000円	
歩合給	なし	7～12%	
能率給	3～5%	不支給	不合理ではない
職能給	7～8万円	不支給	不合理ではない
賞与	年5か月分	不支給	不合理ではない

待遇差：総額を比較すると再雇用者の賃金額は正社員よりも2～12%低い

最高裁は、賃金額の差異も賞与不支給も不合理ではないと判断

差別的待遇の禁止が有期契約社員に適用される前の事例

考慮要素

- 正社員の給与は、長期間雇用を前提としていること
- 再雇用者は、長期間雇用を予定されていないこと
- 再雇用者は、老齢厚生年金の支給を受けられること
- 老齢厚生年金の報酬比例分の支給の開始までは調整給の支給を受けられること
- 再雇用者の給与額は、労使交渉により決定されたこと
- 再雇用条件で、年収は退職前の79%と想定されていること
- 待遇差がさほど大きくない（2~12%）
- 再雇用者の給与は、労務の成果が反映されやすくなるように工夫されていること

再雇用者特有の要素を「その他の事情」として考慮して、待遇差は不合理でない判断

差別的待遇禁止との関係

単に、「再雇用者であることを理由」として、退職前よりも給与の額を低くしたり、賞与を不支給とすることは差別的待遇として、許されない

不合理な待遇差の禁止において「その他の事情」として考慮される再雇用者特有の要素が存在することを理由として、正社員と異なる扱いをすることは許されるだろう（確実なことは、最高裁判例が出るまで不明）

長澤運輸事件～精勤手当

項目	正社員	再雇用者	不合理かどうか
精勤手当	5000円	不支給	不合理

目的：

従業員に対して休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励すること

考慮要素：

職務の内容が同一である以上、皆勤を奨励する必要性に相違はない

再雇用者特有の要素があったとしても、精勤手当を出さないことは、不合理である

デザート～派遣社員への適用

派遣元が中小企業でも2020年4月から適用



派遣社員の同一労働同一賃金

- 派遣先均等・均衡方式
 - 労使協定方式
- のどちらかを派遣元が選ぶ

派遣労働者を客観的な基準によりグループ分けして、グループごとに、どちらかの方式を選べる

客観的な基準：

職種ごと

契約期間ごと（無期か有期か）

紹介予定派遣かどうか

事業所ごと など

派遣先均等・均衡方式

- 派遣先の正社員との均等・均衡待遇
- 派遣先は、派遣元に派遣社員と同等の職務を行う正社員の情報を提供する
- 派遣元は、情報を基に、派遣先の正社員と比して不合理な差のない待遇を設定する

派遣先均等・均衡方式の特長

- 派遣社員と同じ職場の正社員の待遇が均衡している
- 同じ職種なのに、職場が変わると待遇が変わってしまう
- 職場が変わるごとに労働契約を締結し直す必要がある

労使協定方式

- 平均的な労働者との均等・均衡
- 厚労省が職種ごとに定める一般労働者の平均賃金以上を支給
- 派遣元は、労使協定を締結して、労基署に提出し、労使協定の内容を派遣社員に周知する

労使協定方式の特長

- 職種に応じた平均的な賃金となる
- 派遣先が変わっても待遇が変わらない
- 派遣先の正社員の賃金が平均よりも高い場合は、派遣労働者の納得が得にくい

お土産

同一労働同一賃金特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

厚労省の同一労働同一賃金ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

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/000656094.pdf>

