労使関係セミナー in 千葉

「同一労働同一賃金」と均衡待遇の問題 立法のいきさつ、判例解説 ~

中央労働委員会東日本区域地方調整委員会公益委員 千葉大学大学院社会科学研究院 皆川 宏之

- 非正規雇用の増加と法規制
- 「正社員」と「非正社員」
- 一般に、正社員=正規雇用労働者とは、長期雇用を前提とした、企業に①直接雇用さ れ、②期間の定めのない労働契約に基づき③フルタイムで働く労働者を指す。
- 非正社員=非正規雇用労働者とは、パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣など さまざまに呼称され、その特徴とは、「正社員」=「無期・フルタイムで直接雇用され る」労働者の特徴のどれか1つ以上が欠けているところにある。

【正規雇用と非正規雇用労働者の推移】

- 非正規雇用労働者は、平成6年から以降現在まで緩やかに増加しています(役員を除く雇用者全体の37.3%・平成29年平均)。
- 正規雇用労働者は、平成26年までの間に緩やかに減少していましたが平成27年については8年ぶりに増加に転じ、3年連続で増加しています。



- 《代出の十八代日十七人にある状態との間が適当して行動的なが、2000年の表現では、1900年の表現を持ち、1900年の表現では、

 - 4) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。 5) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 - いるのでは、1990年に対している。 は、スタース はいる はいます。 はいまます。 はいまます。 はいまます。 はいまます。 はいまます。 はいまます。 はいままままます。 はいまます。 はいまます。 はいまままままます

〔出典〕https://www.mhlw.go.jp/content/000179034.pdf

表 1, 図 1 正規, 非正規の職員・従業員の推移

			2020年	対前年同期増減(万人、ポイント)				
				2020年		2019年		
			4~6月	4~6月	1~3月	10~12月	7~9月	4~6月
男女計	実数 (万人)	役員を除く雇用者	5579	-57	41	52	63	57
		正規の職員・従業員	3543	30	51	17	-8	29
		非正規の職員・従業員	2036	-88	-9	35	71	29
		パート・アルバイト	1408	-78	11	22	37	20
		労働者派遣事業所の派遣社員	137	0	1	9	8	1
		契約社員	283	-7	-25	-9	11	-1
		嘱託	119	-7	3	5	7	4
		その他	89	5	1	9	6	4
	割合 (%)	非正規の職員・従業員	36. 5	-1.2	-0.5	0.3	0.8	0.1
男	実数 (万人)	役員を除く雇用者	2993	-27	8	1	20	23
		正規の職員・従業員	2337	2	8	-17	-20	0
		非正規の職員・従業員	656	-28	0	17	42	22
女	実数 (万人)	役員を除く雇用者	2586	-31	33	52	42	35
		正規の職員・従業員	1206	29	43	34	12	29
		非正規の職員・従業員	1380	-59	-10	18	29	5

注)「非正規の職員・従業員」の割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

〔出典〕総務省労働力調査(2020年4~6月期平均)

https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/pdf/gaiyou.pdf

2. 非正規雇用の待遇格差是正法制の展開

2.1. 「同一労働同一賃金」への動き

- 2015年9月「同一労働同一賃金推進法」
 - ▶ 2015年9月の労働者派遣法改正と合わせて制定された議員立法。
- 2016年3月「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」
- 2016年6月「一億総活躍プラン」
 - ▶ 「成長と分配の好循環モデル」
 - ▶ 子育て支援,介護支援,高齢者雇用促進,非正規雇用労働者の待遇改善,最低賃金引き上げなど。
- 2016 年 9 月「働き方改革実現会議」設置:首相を長とし政労使公のメンバーから構成
- 2016 年 12 月 働き方改革実現会議による「同一労働同一賃金ガイドライン案」
- 2017年9月 労政審による「働き方改革関連法律案要綱」の提出
- 2018年4月 第196回通常国会に「働き方改革関連法案」の提出
- 2018年6月29日 「働き方改革関連法」の成立

2.2. 非正規雇用に関する法規制の展開

● 2000 年代以前 … 契約自由の原則:正規雇用と非正規雇用とで労働条件に格差が存在したとしても、他にこれを制限するような特段の法規制がなければ法的には正当化される。

【パート雇用】

- 1993 (平成 5) 年:パート労働法制定。制定当初,事業主に専ら雇用管理改善のための努力義務を課すにとどまる。
- 2007(平成 19)年:パート労働法改正 ⇒ 「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に対する労働条件の差別的取扱いを禁止(均等待遇)(旧パート法旧 8 条 1 項)。
- 2014 (平成 26) 年:パート労働法改正 ⇒ 均等待遇規制の要件緩和(旧パート法 9 条),および,パート労働者一般と通常労働者の待遇の相違について,①職務の内容(= 労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度),②職務の内容及び配置の変更の範囲(=人材活用の仕組み),③その他の事情を考慮して,不合理な待遇の相違を禁止(均衡待遇)(旧パート法 8 条)。

【有期雇用】

● 2012 (平成 24) 年: 労働契約法改正 ⇒ 有期契約労働者一般と,無期契約労働者との間の労働条件の相違について,①職務の内容,②職務の内容及び配置の変更の範囲, ③その他の事情を考慮して,不合理な待遇の相違を禁止(均衡待遇)(旧労契法 20 条)。

【2018年働き方改革関連法】

- 2018(平成30)年7月6日公布「働き方改革関連法」…「同一労働同一賃金」に関連して
 - ▶ パート労働法を「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・有期雇用労働法)に改正。
 - 労働者派遣法の規定を改正。
- 改正されたパート・有期雇用労働法では … 事業主は,
 - ▶ (a) パート労働者・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, 通常の労働者との間で, ①職務の内容, ②職務内容・配置の変更の範囲, ③その他の事情のうち, 当該待遇の性質・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(8条:均衡待遇)。
 - ▶ (b) ①職務の内容が通常の労働者と同一であり、②当該事業場の慣行その他の事情から、当該事業主との雇用関係終了までの全期間において、職務の内容および配置の変更の範囲が通常の労働者と同一の範囲で変更されることが見込まれる通常の労働者と同視すべきパート・有期雇用労働者について、パート・有期雇用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(9条:均等待遇)。
 - ▶ (c) 説明義務の対象の範囲の拡大など。

- 改正労働者派遣法では … 派遣元事業主に,
 - ➤ 派遣労働者の待遇について, 派遣先で雇用される通常の労働者との間で不合理な 待遇の相違を設けることを禁止(派遣法30条の3第1項:均衡待遇)。
 - ➤ ①職務内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一であり、②当該派遣先での派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務内容および配置が、当該通常の労働者の雇用関係終了までの全期間における職務内容・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派遣労働者について、派遣先の通常の労働者の待遇と比較して不利なものとすることを禁止(派遣法30条の3第2項: 均等待遇。ただし、派遣労働者の方が有利な待遇設定は可能)。
 - > その一方で、派遣法 30条の3の派遣先の通常労働者との均衡・均等待遇を原則としながらも、派遣元での過半数代表との労使協定の締結により、派遣労働者に一定水準の待遇を決定し、遵守することで、派遣先均衡・均等待遇規制の適用を除外(派遣法 30条の4第1項)。

3. 「不合理」な待遇・労働条件の相違 … 「均衡」待遇とは?

- 「不合理」な待遇・労働条件の相違とは?
 - ▶ 旧労契法 20 条の趣旨に照らして法的に否認すべき内容ないし程度で**不公正に低** いものであってはならない、とする見解
 - ▶ 均衡処遇 (バランスのとれた処遇) を求めるものであるとする見解
 - ▶ 給付の性質によって、均等処遇(同一取扱い)を求めるものと均衡処遇を求める ものとの双方を含むとする見解など。

4. 判例の展開

4.1. ハマキョウレックス事件・最二小判平成 30・6・1 労判 1179 号 20 頁

- 有期契約社員のドライバーである労働者が、無期契約の正社員の基本給と通勤手当との差額、および、正社員ドライバーに支払われるものの有期契約社員ドライバーには支払われていなかった無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、家族手当、賞与などの支払い、正社員ドライバーと同じ昇給、退職金を受ける地位にあることの確認、または損害賠償などを求めた事件。
- 原審 (大阪高判平成 28・7・26 労判 1143 号 5 頁) … 正社員ドライバーと契約社員ドライバーとで、①業務内容に大きな相違はないが、②広域異動や人材登用の可能性などの人材活用の仕組みに相違があると認定。

【旧労契法 20 条の一般的な解釈】

- 旧労契法 20 条は,有期契約労働者の公正な処遇を図るため,期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止し,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である。
- 旧労契法 20 条の規定 ⇒ 強行規定。違反する労働条件の相違を設ける部分は無効。 もっとも、旧 20 条の補充的効力は否定。旧労契法 20 条に違反する場合でも、同条の 効力により有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件が同一のものとはならない。

【労働条件の相違の不合理性の具体的判断】

- 不合理であるとされた労働条件の相違
 - 無事故手当,作業手当,給食手当の支給の有無
 - 通勤手当の支給額
 - ▶ **皆勤手当** … 最高裁で,有期契約社員ドライバーへの不支給を不合理と判断

● 不合理でないとされた労働条件の相違

▶ 住宅手当 … 正社員について転居を伴う転勤が予定され、住宅に要する費用が 多額となり得ることから、住宅手当を正社員のみに支給する労働条件の相違は不 合理とはいえない。

● 労働者の附帯上告が棄却された部分

家族手当,一時金支給,定期昇給および退職金支給の相違 ⇒ 旧労契法 20条に補充的効力が認められないとし,正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認を求めることはできないとする原審判断を維持。

4.2. 長澤運輸事件・最二小判平成 30・6・1 労判 1179 号 34 頁

- 定年後,高年齢者雇用安定法によって義務付けられる継続雇用措置で有期契約により 再雇用された嘱託社員(セメントタンク車運転手)の賃金が、定年前の正社員の賃金 年額の約80パーセントとされたことが、労契法20条の禁ずる不合理な労働条件の相 違に当たるとして、嘱託社員が無期契約従業員に適用される就業規則等が適用される 労働契約上の地位にあることの確認、賃金差額の支払、または不法行為に基づく損害 賠償の支払などを請求した事件。
- 原審の判断(東京高判平成 28・11・2 労判 1144 号 17 頁) … 嘱託社員ドライバーと正社員ドライバーとで①職務の内容,および②職務内容・配置の変更の範囲が同一と認めつつ,年収ベースで 2 割前後,賃金減額となることは,旧労契法 20 条にいう不合理な労働条件の相違とはいえないとし,1 審原告(嘱託社員)の請求を棄却。

【一般的判断】

- 有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であること ⇒ 旧労契法 20 条の「そ の他の事情」として考慮。
- 個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるか否かの判断 ⇒ 両者 の賃金総額を比較することのみではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき。

【不合理とされた相違】

- 精勤手当が正社員のみに支給されること。
- 超勤手当の計算について、高裁に差戻し(超勤手当算定の基礎に精勤手当を含める必要があるため)。

【不合理と認められない相違】

● 正社員のみに支払われる能率給・職務給、住宅手当、家族手当、役付手当、賞与については、嘱託社員との相違について**不合理とは認められない**。

5. 判例・裁判例の展開

5.1. 平成 30 年最高裁 2 判決の不合理性判断

- 旧労契法 20 条にいう「不合理」と認められるか否かの判断は、賃金項目の趣旨・目的を考慮し、①職務の内容、②人材活用の仕組み、③その他の事情について適切なものを考慮して行われる。
- 手当の相違については、上記の基準によって不合理性の判断が行われている。
- 一方,基本給,賞与の趣旨・目的と,不合理性判断にあたって考慮されるべき要素の 関係は?
- 長澤運輸事件では定年後再雇用の事情が考慮されたため、判断を一般化しにくい。

5.2. 職務に関連した手当支給の相違

- 無事故手当,作業手当,給食手当(ハマキョウレックス事件) … 有期と無期とで ①職務の内容が同じであることを前提に,その職務と関連した必要性に基づき支給される性質・目的の手当であり,このような職務に関連する手当については,②人材活用の仕組みが異なる場合でも,有期契約労働者と無期契約労働者とで相違を設けることは、不合理と認められる可能性が高い。
- **皆勤・精勤手当**(ハマキョウレックス事件,長澤運輸事件) … 有期と無期とで① 職務の内容が同じであることを前提に,皆勤を奨励する趣旨は共通しており,②有期と無期で人材活用の仕組みが違う場合や,③定年後再雇用という事情がある場合でも,有期契約労働者と無期契約労働者とで相違を設けることは,不合理と認められる可能性が高い。
- **通勤手当**(ハマキョウレックス事件) … 交通費に係る費用を補助する目的で支給 される手当であり、補助の必要性は有期と無期で共通し、通勤に要する費用の多寡は 人材活用の仕組みと直接関連しない。このような手当については、有期と無期とで相 違を設ける必要のある他の事情がなければ(たとえば、他の名目の賃金部分に含まれ ている等?) 不合理と認められる可能性が高い。
- **日本郵便(大阪)事件・**最一小判令和 2・10・15 裁判所 HP … 時給制契約社員・ 月給制契約社員と正社員との間での、年末年始勤務手当、祝日給、扶養手当、夏期冬 期休暇、病気休暇の相違が不合理と認められるかが争われた事件。
 - ▶ 原審(大阪高判平成31・1・24 労判1197 号5頁) … 多くの労働者が休日と

して過ごす年末年始の時期に業務に従事する正社員の労苦に報いる趣旨で支給される年末年始勤務手当について、年末年始に業務に従事しなければならないことは契約社員も同様であるが、①労働力の確保を目的の1つとする時給制契約社員の雇用では年末年始の業務従事を当然の前提としていること、②時給制契約社員の採用も11月、12月が多くなっていること、③時給制契約社員の退職者の5割以上が1年以内、7割が3年以内で退職すること等の事情を「その他の事情」として考慮し、契約社員であっても通算契約期間が長期間に及んだ場合には年末年始勤務手当の相違を設ける根拠は薄弱となるとし、契約期間を通算した期間が5年を超えた時給制契約社員について、年末年始勤務手当を支給しない労働条件の相違が不合理である。年始期間の祝日給、夏期冬期休暇、病気休暇についても、5年を超えた契約社員の相違について不合理と認める。

▶ 最高裁判決

- ◆ **年末年始勤務手当** … 年末年始の最繁忙期に郵便業務に従事したことに対し、勤務の特殊性から支給される性質のもので、その趣旨は契約社員にも妥当し、契約社員に支給しないことは不合理と認められる。
- ◆ 年始期間の祝日給 … 年始期間の勤務への代償として割増しした賃金を 支給する趣旨は契約社員にも妥当し,契約社員に年始期間の出勤に対する祝 日給を支給しないことは不合理と認められる。

5.3. 生活保障に関連する手当等の相違

- **家族手当・住宅手当**(ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件) … 従業員に対する福利厚生・生活保障の趣旨で支給されるもので,労働者の生活の事情が考慮される。
 - ▶ ハマキョウレックス事件最判は、住宅手当について、無期契約の正社員には広域の転勤が予定され住宅費用が高くなること等の理由により、転勤等のない有期雇用労働者と相違を設けることも不合理とはいえないとした。
 - ▶ 長澤運輸事件最判は、幅広い世代の労働者が存在する正社員に住宅費・家族扶養のための生活費を補助することに相応の理由があり、定年後再雇用の嘱託乗務員には老齢厚生年金報酬比例部分支給までの間に調整給が支給されていたことなどから、支給の相違は不合理とはいえないとした。
- これに対し近時の下級審裁判例では異なる判断もみられる。手当の必要性・性質・目 的の解釈が事例によって異なると不合理性の判断も異なる。
 - ▶ 日本郵便(東京)事件・東京高判平成30・12・13 労判1198 号45 頁 … 担当業務や異動の範囲が限定されている正社員の「新一般職」に住居手当が支払われていたことから、やはり転居を伴う配転等のない時給制契約社員に住居手当に支給がないことは不合理と認められるとした。
 - ▶ **前掲日本郵便(大阪)事件・**大阪高判平成 31・1・24 … 契約社員に住居手当 支給がない相違は<u>不合理と認められる</u>とした。
 - ▶ **メトロコマース事件・**東京高判平成 31・2・20 労判 1198 号 5 頁 … 住宅手当 が従業員の住宅費を中心とした生活費を補助する趣旨で支給されるものと解し,

正社員に扶養家族の有無によって異なる額の住宅手当の支給がある一方で契約社 員に支給がなかった相違は不合理と認められるとした。

- ▶ 井関松山製造所事件・高松高判令和元・7・8 労判 1208 号 25 頁 … 家族手当・住宅手当について、扶養家族の有無・人数、賃貸住宅への居住の有無等の明確な支給基準があり、職務内容の差異に基づくものといえないとして、有期契約労働者に支給がない相違は不合理と認められるとした。
- ➤ これに対し … **学校法人中央学院(非常勤講師)事件・**東京地判令和元・5・30 労判 1211 号 59 頁 … 家族手当・住宅手当の趣旨について,福利厚生・生活保 障の趣旨に加え,専任教員に相応しい人材を安定的に確保するため手厚い処遇を することに合理性があるとし,有期の非常勤講師に不支給とする相違は不合理と はいえないとした。
- 前掲日本郵便(大阪)事件・最一小判令和 2・10・15 … 扶養手当について,正社員の生活保障や福利厚生を図り,生活設計等を容易にさせることを通じて継続的な雇用を確保する目的は、相応に継続的な勤務が見込まれる契約社員にも妥当し、扶養手当の支給の有無の相違は不合理と認められるとした。
- 日本郵便(東京)事件・最一小判令和 2・10・15 裁判所 HP … 病気休暇について, 正社員の生活保障を図り,私傷病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目的は、相応に継続的な勤務が見込まれる契約社員にも妥当し、契約社員に対して無給の休暇のみとする労働条件の相違は不合理と認められるとした。

5.4. 賞与・一時金支給の相違

- 前掲ハマキョウレックス事件最判 … 不合理といえるか否かを実質的に判断せず。
- 前掲長澤運輸事件最判 … 有期雇用の嘱託乗務員が定年後再雇用者で老齢厚生年金 受給を予定されていることなどの事情も考慮して、嘱託乗務員に賞与を支給しないこ とが不合理とはいえないとしており、一般化が難しい。
- 前掲メトロコマース事件・東京高判平成31・2・20 … 賞与について,正社員については労務の対価の後払いの性格や従業員の意欲向上策等の性格を帯びること,契約社員については有期雇用の時給制で労務の対価の後払いを予定すべきといえないこと,賞与は会社の業績等を踏まえて労使の団体交渉により支給内容が決定されるべきもので支給可能な賃金総額の配分という制約があることなどから,相違が直ちに不合理とはいえないとした。
- 前掲井関松山製造所事件・高松高判令和元・7・8 … 無期雇用の正社員に対し賞与の支給を手厚くすることにより有為な人材の獲得・定着を図る人事施策上の目的に相応の合理性があることなどから、支給の相違は不合理とはいえないとした。

- 学校法人大阪医科薬科大学(旧大阪医科大学)事件・最三小判令和 2・10・13 裁判所 HP … 無期の正職員に年 2 回の賞与支給, 有期の契約職員に正職員に対する賞与の 約 80%に当たる額の支払いがある一方, アルバイト職員に賞与が支給されていなかっ た事案。
 - ▶ 原審(大阪高判平成31・2・15 労判1199号5頁) … 賞与が正職員への長期 就労の誘因,正職員に対し変動する業績に応じた後払いとすることは,契約職員 に正職員の約80%の賞与を支払っていることから合理的な説明でないとし,アル バイト職員に対して同時期に採用された正職員の賞与の支給基準の60%を下回 る支給しかしない場合に,不合理と認められるとした。
 - ▶ 最高裁判決 … 本件での賞与が、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を含むもので、業務内容の難度や責任の程度の高い正職員の人材の確保や定着を図る目的から支給されていたとし、比較対象の教室事務員(正職員)の職務内容・配置の変更の範囲が大多数の正職員と異なるに至った事情をその他の事情として考慮し、アルバイト職員に賞与を支給しない相違は不合理とはいえないとした。

5.5. 退職金の相違

- メトロコマース事件・最三小判令和 2・10・13 裁判所 HP … 駅構内売店で販売業 に従事する契約社員(B)に対し、退職金が支給されていなかった事案。
 - ➤ 原審(前掲東京高判平成31・2・20) … 定年まで10年前後にわたり勤務した契約社員に対し、少なくとも長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金(正社員と同一の基準に基づいて算定した額の少なくとも4分の1)を一切支給しないこと相違は不合理と認められるとした。
 - ▶ 最高裁判決 … 本件での退職金について,正社員の職務遂行能力や責任の程度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,正社員としての職務を遂行しうる人材の確保定着を図るなどの目的から支給されていたとし,比較対象の売店業務に従事する正社員の職務内容・配置の変更の範囲が他の多数の正社員と異なるに至った事情をその他の事情として考慮し,契約社員(B)に退職金を支給しない相違は不合理とはいえないとした。

5.6. 基本給の相違

- 基本給の相違については、平成30年最高裁2判決の判断は一般化できない。
- 学校法人産業医科大学事件・福岡高判平成30・11・29 労判1198 号63 頁 … 30 年以上の長期にわたり雇用を続け、業務に対する習熟度を上げた臨時職員について、臨時職員には人事院勧告に従った賃金引上げがあるのみで、現在では、同じ頃に採用された無期雇用の正規職員との基本給の額に約2倍の格差が生じているという労働条件の相違は、同学歴の正規職員の主任昇格前の賃金水準を下回る3万円の限度で不合理と認められるとした。

- 6. 結びにかえて ─ 令和2年最高裁判決を受けて
- 平成 30 年最高裁判決から令和 2 年最高裁判決への流れ:均衡待遇(不合理な待遇の相違の禁止)の判断に一定の傾向がみられる。
- 職務に関連する手当 … 手当支給の必要性・趣旨に有期・無期を問わず共通性が認められる場合,職務内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組み)に相違が認められても、有期契約労働者への不支給は不合理と判断される可能性が高い。
- 生活保障に関連する手当等 … 従業員の生活保障を図る手当等の支給の必要性・趣旨に有期・無期を問わず共通性が認められる場合,有期契約労働者への不支給が不合理と判断される可能性が高まったようにみえるが,有期と無期とで職務内容および人材活用の仕組みが大きく異なる場合にはどうか? 業務の難度・責任の程度が高く,多様な職責を担う「正社員」の雇用維持を図る目的が考慮される余地は?
- 賞与・退職金 … 対価の後払い, 功労報償, 勤続奨励(賞与) などの複合的な性質を持つとし,業務の難度や責任の程度の高い正社員としての人材の定着・確保を図る目的から,職務内容・人材活用の仕組みの相違を考慮し,支給の相違を不合理とはいえないとする傾向に。そこでの待遇の均衡を考慮する余地は?
- 基本給の相違はどのように判断される? → 未だ明らかではない。
- 改正後のパート・有期雇用労働法8条の適用にあっても、上記の傾向は続くか? → 基本的には続くと予想される。

【関連条文】

- パート・有期雇用労働法 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。
- パート・有期雇用労働法 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 11 条第 1 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。

【参考文献】

- 緒方桂子「有期契約労働者の公正処遇をめぐる法解釈の現状と課題」季刊労働法 263 号(2018 年)2-12 頁
- 川田知子「パート・有期法の制定と課題」法律時報 91 巻 2 号(2019 年) 40-46 頁
- 神吉知郁子「同一労働同一賃金原則と賃金規制」ジュリスト 1528 号 (2019 年) 86-91 頁
- 島田裕子「パートタイム・有期労働法の制定・改正の内容と課題」日本労働研究雑誌 710 号(2018 年) 17-29 頁
- 島田裕子「パートタイム・有期雇用労働法の成立と実務への影響:長澤運輸事件/ハマキョウレックス事件最高裁判決を受けて」ジュリスト 1523 号 (2018 年) 74-79 頁
- 沼田雅之「最高裁判決で示された不合理性判断の枠組みと課題」労働法律旬報 1918 号(2018 年) 16-24 頁
- 沼田雅之「最高裁二判決以降の控訴審判決の検討」労働法律旬報 1938 号(2019 年) 6-16 頁
- 沼田雅之「『同一労働同一賃金』法の意義と実際」大原社会問題研究所雑誌 735 号 (2020年) 35-55 頁
- 水町勇一郎『「同一労働同一賃金」のすべて〔新版〕』(有斐閣, 2019年)
- 山本陽大「労働契約法 20 条をめぐる裁判例の理論的到達点」季刊労働法 267 号 (2019年) 116-138 頁