

# パートタイム・有期雇用労働者の「均等・均衡」処遇について

労使関係セミナー in 大阪

令和4年9月9日

中央労働委員会西日本区域地方調整委員  
京都大学大学院法学研究科  
准教授 島田裕子

## はじめに

### 1. 議論の背景

- ① 非正規労働者の割合の増大（2018年 37.9%、2021年 36.7%）
- ② 非正規労働者の基幹労働者化
- ③ 少子高齢化

2018年働き方改革関連法により、労働契約法20条及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート法）が、「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」へ改正（以下、「パート・有期法」）

### 2. パート労働者、有期雇用労働者の定義（パート有期法2条）

- ▶ パート労働者：一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者と比べて短い労働者
- ▶ 有期雇用労働者：事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者

## I 不合理な待遇の禁止（パート・有期法8条）

### パート・有期法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。

## 1. 比較対象＝「通常の労働者の待遇」

- ▶ 選択権説：パート・有期労働者が比較対象者を指定できるとする見解
- ▶ 客観説：比較対象は客観的に定まる（裁判所が決定する）とする見解

メトロコマース事件 最三小判令 2・10・13

メトロコマースの正社員一般を比較対象とするか、売店に専従する正社員を比較対象とするかが問題となった事案。

（最高裁）「原告らにより比較の対象とされた売店業務に従事する正社員」と比較

大竹敬人「メトロコマース事件最高裁判所判決の解説」ジュリスト 1555 号 58 頁

「本判決は、Xらにより比較の対象とされた売店業務に従事する正社員と X が属する契約社員 B についての職務の内容等を考慮している。これは、労働契約法 20 条には比較対象すべき無期契約労働者についての定めがなく、同条違反を理由とする損害賠償請求訴訟において原告が請求原因事実として特定した無期契約労働者を比較の対象として判断してはならない根拠は見当たらないことから、比較の難易度はおくとしても、X らによる指定を前提にすれば足りるものとされたことによるものと考えられる。」

「(……) 本判決のように、比較の対象を有期契約労働者と同様の業務に従事する無期契約労働者のみに限定するとしても、当該無期契約労働者が、同じ労働条件の適用を受ける無期契約労働者全体においてどのように位置づけられるのかについては、労働契約法 20 条所定の『その他の事情』として考慮することができるものと考えられる。」

日本郵便事件・最一小判令 2・10・15

大阪事件・東京事件ともに、労働者の指定した正社員ではなく、広く正社員一般を比較対象とした。

もっとも、職務内容等と直接関係のない手当が問題となっており、客観説をとるか決定権説をとるかで結論が異なる事例であった。

## 2. 「不合理」性の判断方法

### (1) 旧法（労契法 20 条・パート法 8 条）との連続性

- ▶ 合理性ではなく「不合理」でないことが必要

ハマキョウレックス事件（差戻審）事件・最二小判平 30・6・1

「職務の内容等が異なる場合であっても、その違いを考慮して両者の労働条件が均衡のとれたものであることを求める規定であるところ、両者の労働条件が均衡のとれたものであるか否かの判断に当たっては、労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定しがたい。」

したがって、同条にいう『不合理と認められるもの』とは、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であると評価することができるものであることをいうと解するのが相当である。」

▶ 「不合理」性についての主張立証責任

前掲ハマキョウレックス（差戻審）事件、施行通達第3の3（8）

不合理であるか否かは規範的評価を伴うものであることから、相違が不合理であるという評価を根拠づける事実については本条の違反を主張する労働者側が、相違が不合理であるという評価を妨げる事実については本条違反を争う使用者側が、それぞれ主張立証責任を負う。

▶ 個々の待遇ごとの判断

長澤運輸事件・最二小判平30・6・1

「賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき」

本条の「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」という文言は、この点を明確化。個別の賃金項目が同様に妥当するにもかかわらず、相違がある→不合理

▶ 考慮要素

- 「業務の内容及び業務に伴う責任の程度」（職務の内容）
- 「職務の内容及び配置の変更の範囲」
- 「その他の事情」……あらゆる事情が含まれ、職務の内容や職務内容・配置の変更の範囲に関連する事情に限られるものではない（前掲長澤運輸事件・施行通達第1の3(2)イ）。
  - ・ 職務の成果、能力、経験（通達）
  - ・ 合理的な労使の慣行（通達）
  - ・ 事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉の経緯（通達）  
ただし、パート・有期労働者の利益が労使交渉において実質的に考慮されうる場合に限られるとする見解が有力
  - ・ 定年後再雇用であること（通達、前掲長澤運輸事件）  
＝年金受給の可能性等
  - ・ パート有期法14条の説明義務の不履行（通達）
  - ・ 比較対象者である正社員が特殊事情により他の正社員と異なる扱いをされていること（前掲メトロコマース事件）
  - ・ 不合理性が争われる待遇と他の待遇の関連性（前掲長澤運輸事件）
  - ・ 正社員登用制度の存在（前掲メトロコマース事件）  
学説による批判あり

(2) 改正法による明確化——「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的」に照らし適切な事情を考慮

▶ 個々の待遇の性質・目的の認定方法

- 手当については、名称・支給要件・金額の算定方法等が手がかかり  
福利厚生についてはやや特殊な考慮も（後述）  
実際の運用や経緯も考慮される。

参考：科学飼料研究所事件・神戸地姫路支判令 3・3・22

「このように、昼食手当が、過去に全国一律かつ相当幅による増額がされてきた等の経緯に加え、昼食手当は賞与のベースとされていないことにも照らすと、被告が支給している昼食手当は、当初は従業員の食事に係る補助との趣旨として支給されていたとしても、遅くとも平成4年頃までにはその名称にかかわらず、月額給与額を調整する趣旨で支給されていたと認められる。」

- 賞与・退職金・基本給については、支給要件・算定基準と直接に関係ないものも含め、複合的な性質を有するものとして曖昧な認定となる傾向。
- ▶ 「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」という目的が認められるか（有為人材確保論）

下級審でしばしば言及（メトロコマース事件〔1審〕、井関松山製造所事件〔控訴審〕・松山地判平 30・4・24 等）←学説による批判

#### 最高裁

- 扶養手当・年末年始手当：認定せず（前掲日本郵便事件（大阪）事件）。
- 賞与および退職金については認定

賞与：学校法人大阪医科薬科大学事件・最三小判令 2・10・13

算定基礎となる基本給が職能給としての性質を有していることや、  
人材育成を目的とした人事異動があることを考慮

退職金：前掲メトロコマース事件

算定基礎となる正社員の本給が年齢給及び職能給の性質を有することを考慮

### (3) 同一労働・同一賃金ガイドラインによる明確化？

「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に関する指針」（「同一労働同一賃金ガイドライン」）（平成 30・12・28 厚労告 430 号）

- 基本的な原則や具体例を示すものとして策定
- ガイドラインの考え方に反した場合 → 本条違反となる「可能性」がある。  
（施行通達第 3 の 3 (9)、ガイドライン第 2 「基本的な考え方」）
- 企業の行動指針となることが期待されるものであり、裁判規範ではない（ガイドラインは、裁判規範とは異なり、同一労働・同一賃金の考え方に近い）。
- 正社員とパート・有期労働者との間で賃金の決定基準・ルールが異なる場合には、ガイドラインは直ちには妥当しない。

- ガイドラインのほか、「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」が厚労省により作成・公表されている（職務評価を用いることを提案）。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要② (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)	
パートタイム労働者・有期雇用労働者（1）	
<p style="text-align: center;"><b>① 基本給</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>基本給</b>が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めたと、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。</li> <li>● <b>昇給</b>であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>③ 各種手当</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>役職手当</b>であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。</li> <li>● そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される<b>特殊作業手当</b>、交替制勤務などに応じて支給される<b>特殊勤務手当</b>、業務の内容が同一の場合の<b>精皆勤手当</b>、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される<b>時間外労働手当の割増率</b>、深夜・休日労働を行った場合に支給される<b>深夜・休日労働手当の割増率</b>、<b>通勤手当</b>・<b>出張旅費</b>、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の<b>食事手当</b>、同一の支給要件を満たす場合の<b>単身赴任手当</b>、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する<b>地域手当</b>等については、同一の支給を行わなければならない。</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>② 賞与</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>ボーナス（賞与）</b>であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。</li> </ul>	
<p><b>⚠️ &lt;正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は<b>将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる</b>」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、<b>職務内容、職務内容、配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なもの</b>であってはならない。</li> </ul> <p><b>⚠️ &lt;定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が<b>定年後に継続雇用された者</b>であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、<b>その他の事情として考慮されうる</b>。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、<b>定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない</b>。</li> </ul>	

出典：厚生労働省 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000470304.pdf>)

#### (4) 不合理性が肯定される場合の法的効果

##### ▶ 不法行為による損害賠償（民法 709 条）

- 過失の有無

否定された例はなし

団体交渉により改善が求められていたことを根拠とするものも（前掲長澤運輸事件）

- 損害の認定

損害＝不合理ではない待遇との差額

割合的認定の可否

下級審では例あり

待遇の性質・目的の一部は有期労働者にも妥当するとして、

民訴法 248 条に基づいて相当な割合を損害と認めた。

（前掲日本郵便（時給制契約社員ら）事件〔1 審〕、前掲メトロコマース事件〔控訴審〕、前掲学校法人大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件〔控訴審〕）。

最高裁で認められた例はないが否定されたわけでもない

▶ 労働契約に基づく（差額）賃金請求

就業規則等の合理的な解釈により、無効となった労働条件について正社員と同一の待遇が認められる場合があり得る（前掲施行通達第3の3(7)）。

最高裁で認められた例なし

### 3. 不合理性判断の具体例

#### (1) 皆勤手当・精勤手当

皆勤を奨励する趣旨 → 職務内容が同一であれば相違は不合理  
(前掲ハマキョウレックス（差戻審）事件、前掲長澤運輸事件)

#### (2) 時間外労働手当

正社員と有期労働者で割増率に相違を設けることは、基本的に不合理  
(前掲メトロコマース事件、ガイドライン第3の3(5)も参照)

#### (3) 通勤手当

通勤に要する交通費を補填する趣旨 → 相違は不合理  
(前掲ハマキョウレックス（差戻審）事件、ガイドライン第3の3(7))

#### (4) 扶養手当・家族手当

継続的な雇用を確保する趣旨（前掲日本郵便（大阪）事件）

＝「長期に渡り継続勤務することが期待される者に対し、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目的」

→「相応に継続的な勤務が見込まれる」パート・有期労働者に不支給は不合理

定年後再雇用の場合：

正社員とは異なり一定の年齢層以上であること、年金の受給可能性等を理由に、不支給も不合理ではない（前掲長澤運輸事件）。

#### (5) 住居手当

従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨（前掲ハマキョウレックス（差戻審）事件）

→ 正社員にのみ転勤がある場合には、住宅費用の負担が大きくなるため、正社員のみに支給することも不合理ではない。

→ 転勤の有無が異なる場合は？

最高裁の立場は不明（下級審は分かれる）

扶養手当と同様に、「相応に継続的な勤務が見込まれるか」で区別する可能性。

(前掲 日本郵便(東京)事件では、不合理性が肯定されたが、これも相応な継続勤務が見込まれる事例であった)

定年後再雇用の場合：扶養手当と同様、不合理ではない。

## (6) 賞与

複合的な性質

- 労務の対価の後払い、功労報償、将来の労働意欲の向上(前掲 学校法人大阪医科薬科大学事件)、生活費の補助(前掲 長澤運輸事件)等の趣旨を含む
- 「正社員としての職務を遂行しうる人材の確保やその定着を図るなどの目的」
  - 様々な事情が考慮される。
    - ・ 職務内容、職務内容および配置の変更の範囲の相違
    - ・ 比較対象の正社員が特殊事情により他の正社員と異なる扱いをされていた
    - ・ 登用制度の存在
    - ・ 年間の総支給額の相違の大きさ
    - ・ 定年後再雇用であること(年金受給の可能性があること)

趣旨の一部がパート・有期労働者に妥当する場合でも、それだけで不合理性は認められない(批判あり)。

## (7) 退職金

複合的な性質

- 「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、継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質」
- 「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」(前掲 メトロコマース事件)
  - 様々な事情が考慮される。
    - ・ 職務内容、職務内容および配置の変更の範囲の相違
    - ・ 比較対象の正社員が特殊事情により他の正社員と異なる扱いをされていた
    - ・ 登用制度の存在

趣旨の一部がパート・有期労働者に妥当する場合でも、それだけで不合理性は認められない(批判あり)。

## (8) 基本給

最高裁で判断された例なし

下級審においては、性質・目的が明確に認定されないまま、多様な事情が考慮される傾向。

- 職務内容、職務内容および配置の変更の範囲の相違

- 当初の予定とは異なり、30年以上勤続するに至っていること  
(学校法人産業医科大学事件・福岡高判平 30・11・29)
- 定年後再雇用であること(退職金の支給、年金受給の可能性)
- (定年後再雇用について)若年者の基本給を下回ること
- (定年後再雇用について)そもそも定年前の賃金水準が低いこと  
(名古屋自動車学校事件・名古屋地判令 2・10・28)

あまりに相違が大きいとして不合理性が肯定された例

正社員定年退職時の60%を下回る限度で不合理(前掲 名古屋自動車学校事件)

同学歴正社員の主任昇格前の賃金水準を下回る限度で不合理(前掲 学校法人産業医科大学事件)

## II 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止(パート・有期法9条)

### パート・有期法9条

事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者(第十一条第一項において「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。

### 1. 適用対象となるパート・有期労働者

#### (1) 職務の内容が同一

業務の内容及び、当該業務に伴う責任の程度が正社員と同一  
完全な一致ではなく、実質的な同一性が求められる＝中核的業務の同一性  
(施行通達第1の4(2)ロ)

#### (2) 職務の内容および配置の変更範囲が同一

実質的な同一性が求められる。

就業規則においては正社員にのみ配転・出向があるとされていても、実績が非常に少ない場合には実質的な同一性が肯定される。

(ニヤクコーポレーション事件・大分判平 25・12・10)

「雇用関係が終了するまでの全期間」について必要

パート・有期労働者の職務の内容及び、職務の内容・配置の変更の範囲が正社員と同一となった時点から、将来に向かって判断される。

## 2. パート・有期労働者であることを「理由」とした

8条にない文言（8条の適用範囲は広い）→適用範囲を限定する趣旨か？

- 通達：「就業の実態が通常の労働者と同じ短時間・有期雇用労働者については、全ての待遇について通常の労働者と同じ取扱いがなされるべき」→ 原則同一
- 学説：正当化されるべき異なる取扱い（定年後再雇用等）は、パート・有期を「理由としたものではない」→ 正当化の余地を認める。
- 裁判例：異なる取扱いについて「合理的な理由」がないことに言及（前掲ニヤクコーポレーション事件、京都市立浴場運営財団ほか事件・京都地判平29・9・20）→ 正当化の余地を認める見解に近い

8条と9条の関係をどのように理解するかも関係

- 9条は8条の適用範囲のうち、一部を取り出して確認したもの  
→ 8条のように、多様な事情による正当化を9条についても認める傾向
- 9条が8条とは別に規定されたのは、該当する労働者に特別な保護を与える趣旨  
→ 要件を充たすパート・有期労働者については均等処遇

いずれの見解によっても、意欲、能力、経験、成果等といった個人の事情による賃金水準の相違は当然に許される（施行通達第3の4(9)）

## 3. 差別的取扱いの禁止

全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等のすべての待遇（労働時間及び労働契約の期間を除く）について差別的取扱いが禁止

パート・有期労働者を正社員よりも有利に扱うことは禁止されない。

## 4. 違反の場合の法的効果

- ▶ 不法行為による損害賠償（民法709条）  
損害＝正社員であれば受領していた額との差額  
休日については、割増賃金が損害（前掲ニヤクコーポレーション事件）
- ▶ 労働契約に基づく（差額）賃金請求  
8条と同様に、就業規則等の合理的な解釈により、無効となった労働条件について正社員と同一の待遇が認められる場合があり得る（認められた例なし）。

## おわりに

### 1. とりわけ不明確なままとなっている部分

- 8条：基本給や賞与、退職金の不合理性判断
- 9条：「理由として」（あるいは「差別的取扱い」）の解釈において、どのような事情が考慮されるのか

### 2. 求められる労使の対応

- 個々の手当を何に対して支給しているのか、明瞭な賃金体系を構築する必要
- 職務内容や人材活用の仕組みを、正社員かパート・有期労働者かで異ならせる可能性  
← 正社員へのステップアップへの妨げになるというデメリット