

2025-3-13 第17回労働政策審議会職業安定分科会雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会

○守島部会長 定刻になりましたので、ただいまから第17回「労働政策審議会 職業安定分科会 雇用環境・均等分科会 同一労働同一賃金部会」を開催いたしたいと思います。

皆様におかれましては、御多忙の中、お集まりいただき、誠にありがとうございます。

本日は、風神委員、坂爪委員、中窪委員、大下委員、鳥越委員がオンラインで御出席、永井委員が御欠席と伺っております。また、小畑委員につきましては、用務の関係で一部の時間帯にオンラインで参加されると伺っております。

次に、事務局よりオンライン参加における操作方法等についての御説明をお願いいたします。

○倉吉企画官 事務局でございます。

本日の部会は、オンライン併用のハイブリッド形式での開催としております。

オンライン参加の委員の皆様におかれましては、ハウリング防止のため、御発言される時以外は常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

御発言がある場合には、画面上の「手を挙げる」のリアクションボタンにてお知らせください。部会長または事務局から指名されましたら、マイクをオンにいただいた上でお名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いします。また、御発言が終わりましたら、マイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

また、部会進行中、通信トラブル等不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみに御連絡いただくか、事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますようよろしくお願い申し上げます。

説明は以上です。

それでは、頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。

(報道関係者退室)

○守島部会長 ありがとうございました。

それでは、議事に入りたいと思います。

本日の議題は「有識者からのヒアリング」でございます。

本日は、上智大学法学部地球環境法学科教授の富永晃一様、早稲田大学法学部教授の水町勇一郎様、千葉大学大学院社会科学研究院教授の皆川宏之様にお越しいただいております。富永様、水町様、皆川様におかれましては、お忙しいところ、御参加いただき、誠にありがとうございます。皆様には、同一労働同一賃金の法規定等に関し、主に法学的な観点より現状や課題等について、おのおの20分程度でお話しいただき、その後、質疑応答に御対応いただければと思っております。

それでは、早速ですけれども、まず、富永様より御説明をお願いいたします。

○富永様 御紹介いただきまして、ありがとうございます。富永でございます。このたびはこのように貴重な機会を頂戴いたしまして、厚く御礼申し上げます。

それでは、御説明させていただきます。

お手元に資料1がございますけれども、これに沿って簡単に御説明させていただきたいと思います。

見てのとおりに、研究者仲間の内輪受けみたいな話題になってしまっておりまして、ありていにはちょっと滑ったなという感じがしておるのですけれども、簡単に御説明させていただきたいと思います。時間は20分ございますけれども、もし早く終わりましたら、もっと実り多い議論に進んでいただいても全く問題ございません。

「I. 問題意識」とありまして、3つ書いております。

1は、均等・均衡処遇関係の規定について、パート・有期法ですと8条、9条、10条辺りがメインとなるかなと思っておりますけれども、その役割分担みたいなものはどうかという話を最初に書いております。すぐこれを改正しないといけないとか、そんな話では全くありません。こういう形になっているという私の認識を申し上げるところであります。

2といたしまして「8条の不合理性の判断を明確化できないか」とありまして、簡単に言えば、今、「その他」となっている考慮要素で有力な何か条文にも上げたほうがいいようなものがないか、簡単に考えてみた次第であります。

3のその他のところは、私の純粋な関心に基づくもので、これはあまり有意義ではないかもしれません。時間によっては省略させていただきたいと思います。

「II. 検討・意見」に進んでいただければと思います。

問題意識の1ですけれども、簡単に言えば、パート・有期法8条と同法9条を比較すると、同法9条の射程が非常に限定的で、しかも今の状態ではあまり有効に活用できないのではないかというところであります。

1の「8条と9条・10条の役割分担は妥当か」というところで、簡単な一言コメントみたいなものがついております。お手元の資料でいうと、事務局のほうでつけていただきました参考資料1で、パート・有期法8条の趣旨、効果、そういったものがまとめてありますので、適宜御覧ください。

簡単に申しませば、パート・有期法9条というのは、参考資料1の3ページにあるのですけれども、均等待遇規定と言われております。均等待遇なので、同じに扱いたまうということでもあります。違って扱わないようにということでもあります。その分、もちろん、そういう強い効果を持っていますので、要件がかなり限定的ということになります。「法9条の2要件について」とありますけれども、簡単に言えば、「職務の内容が通常の労働者と同じ」、「職務の内容と配置の変更の範囲等も同じ」ということが要件として書かれております。これは効果が強く、不当なところまで同一に取り扱ってしまっては困るので、安全マージンを取っているのだと思いますが、その分、射程がかなり狭くなっています。裁判例はかなり少なく、私が調べた限りでは、パート・有期法9条は5～6件だったかな

と思います。

事務局のほうでつけていただきました参考資料1で、パート・有期法8条、均衡待遇規定でございますけれども、これは、違いはあってもいい、ただ、違いの大きさが不合理なまで大きくてはいけないという規定でございます。これは9条と違い、要件という形で絶対満たさなければ適用できないという形ではなく、いろんな考慮要素を挙げて、その考慮要素に照らして不合理とまで認められてはいけない、と規定されています。その分、非常に抽象度が高く、射程は広く、裁判例も多いということになります。裁判例、判例になっているものは、地裁、高裁、最高裁とダブるものがありますけれども、70～80件くらいはあるかと思います。

要件・効果面でパート・有期法8条と同法9条に違いがあれば、つまり9条に8条と異なる独自性があれば、この2つがあるのは十分意味があるのですけれども、今の解釈では9条が使いにくいのではないかということでもあります。

パート・有期法9条は、先ほど申し上げていますように、2要件で、職務の内容、あるいは雇用期間等を通じた職務内容や配置の変更の範囲が同じでなければいけない、この両方を満たさないと駄目だということになっております。そのため、どうなるかというと、職務内容等に専ら依存して決まる手当、例えば無事故手当などを考えてみましょう。運転者の方が運転して事故がなかったら給付するという手当です。それについて有期雇用労働者と・無期雇用労働者の間に差別があったときに、職務等の変更範囲は事故を防ぐ必要性と関連しないのですが、でも9条を適用しようとするれば、職務内容だけではなくて期間を通じた職務等の変更範囲も一緒になければいけないということになってしまいます。2つとも「要件」としているので、射程が狭くなってしまっているのです。9条関係の事例を6件ほど挙げておりますけれども、半分ぐらいがこの2要件を満たさないという形で落ちているということになっております。

次に「その他の事情」があったらどうかという話です。ここは解釈上、争いがありまして、職務内容が一緒、期間を通じた変更範囲が一緒だったら、「その他」みたいな条項が9条にはない以上、絶対同じに扱わなければいけないのだというのが一つの考えであります。そういう主張も解釈論上、十分成り立つかもしれません。

ただ、条文上は「理由として」という文言がありまして、有期雇用労働者あるいはパートタイム労働者であることを理由として差別的な取扱いをしてはいけないとなっていて、理由として、つまりほかにちゃんと合理的な理由があるのだったら、パートタイム労働者なり有期雇用労働者であるということを理由としたものではないのだから、そこは無理やり一緒にする必要はないでしょうという形で解釈論上は修正が図られております。裁判例もそういうふうに判断したものがございます。パート・有期法9条の立証責任は原告側、労働者側となっております。

パート・有期法8条は、それと比べてどうなのかという話ですけれども、3つ「要素」として挙げております。職務内容と変更範囲の2要素、プラス1要素でその他というのが

ありまして、そこでかなり柔軟性を持たせています。2要素以外の事情で決まる処遇についてもちゃんと射程内に入れられます。例えば生活保障給付とかありますけれども、病欠欠勤について手当をあげるかといったようなものがあったりしますけれども、職務内容や変更の範囲とは違う基準で決まる手当であっても、ちゃんと射程内に入ることになります。

ただ、パート・有期法8条と同法9条を並べてみると、①職務内容、②期間を通じた職務等の変更範囲の2つは、両方共通です。そうすると、パート・有期法8条のほうが射程が広く柔軟だということになります。その他の事情も考慮できるので、さっき同法9条で申し上げました職務内容や期間を通じた変更範囲の2つとは違う基準で決まる手当の差別についても、ちゃんと捉えられるのではないかとということでもあります。立証責任につきましても、パート・有期法9条と違って、労働者側ではなくて、原告・被告間で分配されるということになっていまして、一概に全て労働者が背負うみたいな話にはなっていません。そうすると、パート・有期法9条の射程というか、守備範囲は8条に完全に含まれてしまっています。パート・有期法9条は、しかも「その他の事情は考慮しません」という解釈をすると、あまり妥当でない結論を強制する危険もあるということになります。

パート・有期法9条の「理由として」という文言は同法8条の「その他」と多分機能的には同じなのだろうと思います。パート・有期法8条の「その他の事情」と同じように、9条でも、要するに、パートや有期であるという以外の、その他のちゃんとした理由があれば、それは「パートや有期であることを理由として」の差別的取扱いではないということになります。そうして9条の「理由として」が8条の「その他の事情」と同じ機能を持っているとすると、この2つの射程はほとんどかぶってしまっているということなのかもしれないと思っております。

不合理でない格差をパート・有期法9条で是正してしまう危険性があるのではないかと、考慮要素はかぶっていて、しかも柔軟な判断ができる、妥当な判断ができるということからすれば、9条の意義は薄いのではないかというのが私の思っているところでございます。立証責任についても特に9条のほうが有利とは思えない。

効果面はどうか、これが本当は違いがあるかもしれないと考えるところでありまして、パート・有期法8条は、違ってもいいけれども、その違いが不合理なまで大きくては駄目だということでもあります。その違いがどれだけ大きければいいのか、駄目なのかと一概に線が引けるようなものではなく、例えば正社員と同一の地位確認などはできません。だけど、同法9条だったら同じに扱えという話なので、もしかすると、そこで9条のほうがちゃんと同じに扱いなさいという形で、補充的解釈というのですけれども、そこは結論としても同じに扱えという地位確認が出せるのではないかと思います。しかし、今の解釈論上はどちらも補充効なしで地位確認はできないと考えられています。そうすると、同法9条は存在意義が今は発揮できていないというのが一点であります。

あと、「8条と10条」というのが（2）に書いてありますけれども、これはただのいち

やもんみたいなものでございます。パート・有期法8条があるのに同法10条が要るのか、という話で、努力義務規定ですし、あってもいいのではないだろうかというふうには思っています。

次に、2の「8条の不合理性の判断を明確化できないか」に移らせていただきます。簡単に言えば、職務の内容、変更の範囲、その他の事情という形で8条の考慮要素がつくってありますけれども、まさに「その他の事情」で柔軟性を持たせている。ただ、非常に柔軟だけれども、予測可能性があまり高くないので、そこで「これも有力な考慮要素ではないか」というものを挙げられないか、文面上に書けないかという問題意識です。「労使合意」と書きましたが、もちろん、「労使協議」ぐらいのほうが本当はいいのかもしれませんが。

今のパート・有期法8条の裁判例等の内容を整理した表がありますが、これはかなり粗い整理なので、違ったら御訂正いただければと思います。給付等の性質をいろいろ書いてありますが、簡単には、趣旨によって、業務に即して決まる手当みたいなものがある。業務の性質に即して決まるもの、例えば皆勤手当、無事故手当とか、仕事でまさに皆勤したという、それについて払うものとか、無事故であることについて払うものとか、そういったものがある。対価性がかなり明確なものでして、これであれば、その手当の給付の趣旨が有期であろうと無期であろうと一緒にということが言えれば、それは同じに扱いたいという話になると思います。だから、ここはかなり明確に判断が出ているのかなと思います。「その他」の要素みたいなものはこの種の手当についてはほとんど考慮されません。だから、職務の内容、職務変更の範囲とか、そういった要素で、ちゃんとこの類型はフォローして判断できているということになります。

そこで「その他」のほうに頼らざるを得ないというのが生活保障給付以下のところでございます。例えば家族手当、扶養手当、傷病欠勤手当、そういったものについてですけれども、これは、おそらく使用者に生計を依存している労働者が、何か生活上の変化、例えば家族が生まれた、介護しなければいけなくなった、けがを負ってしまったとかいうことがあっても、すぐ辞めずに済むように、会社で生活を依存している労働者を急に切らずに済むように、生活の変化に応じて雇用継続を図れるようにするという趣旨だと思います。そういった趣旨について、もしそれも有期の労働者にも妥当するのであれば、やはり給付しなければいけないということになります。逆に、一回きり臨時で呼んだ、その会社で職業生活を依存しているとはいえない労働者について、そうした手当を給付しないといけないのか、家族手当をあげないといけないのかという話になると、そこまでの義務はないということになるのではないかと思います。なので、これは継続雇用の見込みとか、そういったものが割と重視されるのかなと思っております。継続雇用の見込みが、有期雇用労働者であろうと、この人はこの会社で依存してずっと働くのだと、家族についてはある程度給付してあげる必要があるのだというのであれば、それは給付してあげないといけないし、そうでなければ給付しなくてもいいということになるのかと思います。なので、生活保障給付関係については、継続雇用の見込みとか、生活保障の必要性、使用者への依存性、そ

ういったものなのではないかと思っております。これは今のところは条文の「その他」でももちろんちゃんとキャッチできていますけれども、もしこういう視点もあるというのを条文上に明記することができれば、それも一つの選択肢ではないかと思っております。

賞与・退職金と基本給のところでございます。例えば賞与・退職金にはいろんな趣旨がありまして、もちろん利益分配の要素とか、功勞報償的な性格とか、いろいろあると思いますけれども、一応そういった給付の趣旨も考慮するということになります。これは非常にいろんな性格があって、額の水準とか一概には決め難い。判例を見ましても、正社員として優秀な人材をちゃんと確保するためであるとか、賃金体系がそもそも違っている、賃金体系の組合せが性格によって違わせているとか、そういった抽象的なことを書いている。それを考慮しても不合理かというような判断枠組みかなと思っております。右側のその他にありますけれども、正社員の人材を確保する必要性があるか、賃金体系が違う、労使交渉がされているか、そういったところが考慮されるということになります。基本給は基本的には同様なかと思っております。

以上のことから見れば、今の8条は、特に明確に、もちろん2要件、職務の内容とか職務変更の範囲を明示している。この2つで、例えば対価性の明確な業務関連給付はちゃんとカバーできているということになるかと思えます。

逆にそういう趣旨の明確な業務関連給付について、例えば裁量があるかという話なのですけれども、労使協議を尽くしたから有期雇用労働者にあげなくていいみたいな話には多分ならないのではないかと思います。そこはもちろん議論がありうるので分かりませんが、そう思います。そういった趣旨が非常に明確に判断できるのだったら、その他要素などにあまり頼らなくていい。その他要素に頼らなければいけないのは、現状、生活保障給付や賞与・退職金、そういったところであると思います。生活保障給付は多分、賞与・退職金、基本給ほど多様な性格ではなく、雇用継続の見込みみたいな基準が立てられそうなのですけれども、それでもどこで線を引くか、この人には生活保障給付をあげる、あげないというような線引きはしなければいけないと思いますが、そこはかなり裁量があるのかなと思っております。そこの裁量をどう妥当なものにするかという話になるかなと思います。私はこれを労使協議で全部決められるとはもちろん考えておりませんが、労使交渉について言及した裁判例、例えばJR九州事件とか最近出ていますが、そういったものがある。だから補足的ではあろうけれども、労使協議についてその状況を考慮するというのはあり得ると思っております。

賞与・退職金ですけれども、これはもっとおそらく多様な性格があって、一義的に決めるのは困難であり、生活保障給付より難しいのではないかと思います。そうすると、労使交渉の状況などが重視されるのではないのだろうかと思えます。最近の最高裁の判決である名古屋自動車学校事件でも、労使交渉について、結論だけではなくて、その状況、交渉経緯もちゃんと考慮しましたかということが問われているところでもあります。それが2のところでもあります。

3の「その他」でございますけれども、2点ほど問題意識というか、パートと有期とは同じ規制でいいかという話をちょっとだけ書いております。これは具体的にどうこうという話ではございません。パート・有期法8条は非常に抽象度が高く、つまり非常に柔軟性があるというところがございます。パートと有期、どちらも射程に捉えているということは間違いなくあります。ただ、パートでないと働きたくない、働けない、長時間働けないというのはあり得る。政策的にパート就労推進もあり得るけれども、有期でないと働きたくないとか働けないとか、有期雇用を推進しましょうみたいな話があるかという、もしかすると有期のほうが、契約期間のない雇用保障は手厚いので、そういう考えもあるのかもしれませんが、それが有期雇用が選ばれる主要な動機ではないと思います。なので、その2つは実は性格が違っているのではないかと考えております。

具体的に言えば、正社員登用の制度があるかどうかというところが8条のその他の事情として考慮された事例があるのですけれども、有期について、これは言えるかもしれない。有期で長く働いていると正社員登用の制度がちゃんとあるというのだったら、もしかすると格差の合理性について不合理でないというふうに考慮される事情になるかもしれない。でも、パートについてはそんなのがあってもしょうがないでしょう、短時間でしか働けないんだから、みたいな話があるのかなと思っておりまして、ここは問題意識としてはまだぼんやりしたものでございます。条文自体は別にどうこうというつもりはありませんけれども、考慮要素等については、パートと有期で重みづけは違ってきても当然あり得るのかなと思っております。

2番目の黒ボツですけれども、これはほとんど私の疑問でありまして、理論的な話であります。パート・有期法9条は差別的取扱いの禁止となっておりますが、これは不利益取扱いの禁止でなくていいのか、そっちのほうですっきりしているのではないかと私自身は考えております。あと、パート・有期法8条で不合理と認められる相違について、これは両面禁止か、片面禁止かみたいなものがありまして、相違というので、パートの人が正社員の人に比べて2倍働いていても賃金が一緒という場合、これは相違でないということになるのか、それとも相違なのか、そこら辺を考え始めると夜も眠れないところがございます。これは単なる私の疑問というか、そういったところでございますので、今回、別に考慮いただく必要はございません。

以上で私からの説明は一通り終わっておりますけれども、もし何か御質問等ございましたら、ぜひディスカッションさせていただければと思います。ありがとうございました。

○守島部会長 富永先生、どうもありがとうございました。

それでは、今の御説明に関しまして、質疑応答に入りたいと思います。どなたからでもどうぞ。

では、水崎委員、お願いいたします。

○水崎委員 御説明ありがとうございます。

御説明いただいた3ページ目で、不合理性判断の明確化の方策として「労使交渉」を明示化したかどうかという御提起をいただいているので、その点に関して質問させていただきたいと思います。私の出身の組合の話をする、パートタイムや有期雇用労働者の処遇改善も含めた「同一労働同一賃金」の観点を踏まえて、特に法改正の前を中心に、勤務制度、休暇制度、あるいは福利制度、退職金制度も含め、ありとあらゆる制度を全部点検して、一つ一つの制度の性格や趣旨、目的等もきちんと検討を行って労使交渉を丁寧に行ってきました。さらには、職場には交渉状況や結果を報告し、それを踏まえて職場討議を重ねるなど、我々はかなり丁寧な対応をしてきたのではないかと考えています。

この経験を振り返った上で、待遇差の不合理性の判断に際して「その他の事情」から「労使交渉」を明示化するという御提案について考えると、「労使交渉」と一口に言ってもいろんな形があるわけで、交渉されていれば何でもよいとなるわけではないと感じています。当事者の声はもちろん、「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえた上で、労働組合によって丁寧な交渉がどうやって積み重ねられているかが重要です。つまり、先生も少しおっしゃっていましたが、少なくとも「労使交渉」の中身が伴っていることが必要不可欠と感じているのです。この点、仮に「労使交渉」を条文上やガイドラインで例示する場合であっても、交渉主体の適正性、議論が尽くされているといった中身ある交渉であることが必ず必要だと思います。そうした点をどのように担保するのかイメージが湧かなかったものですから、お考えがあればお伺いしたいと思います。

以上です。

○守島部会長　ありがとうございます。

では、お願いいたします。

○富永様　御質問ありがとうございます。

まさにそのとおりかなと思っております。ただ、条文のつくり方によるのかなと思って、例えば労使交渉が全くないということだったら考慮できないというか、むしろ交渉もせずやったのかみたいな話になると思いますし、またここで挙げている3つの考慮要素は、要するに「こういう視点がある」という話だと思います。「こういう視点も注意して不合理かどうかを見ましょう」ということなので、労使交渉がありさえすれば格差が合理化される、そんな話ではないと思います。

ただ、もしそこでこういったものがあれば、より実のある交渉、ちゃんと交渉されたのかどうかということを示す基準があるとすると、幾つかありますけれども、一つ考えているのが、労使交渉の当事者の団体が自分の労働条件として交渉しているのか、それとも自分と関係ない人の労働条件を交渉しているのかということかなと思ってます。正社員組合が、うちは有期雇用的人は入れないというふうになっていて、そして有期雇用の労働条件を決めた場合、ちゃんとした労使交渉かもしれないですが、そうでないかもしれません。けれども、その組合が自分たちの労働条件として決めている場合には重視していいと思います。特に私が思っているのは、定年後再雇用について、もし定年後ちゃんとその会社



に再雇用される、そのまま働けるという状況で、そして正社員組合が自分たちの将来の労働条件として交渉して決めたというのだったら、それはかなり重視されているのではないかと考えております。特に基本給の辺りというのは非常にいろんな要素が絡み合っていて、全ての交渉のトレードオフとか明らかにしたら難しいと思いますが、最高裁に上がってきた2件があったかと思えます。長澤運輸事件、名古屋自動車学校事件、これらは両方、定年後再雇用の事件です。そういったものについては一つの道しるべになるのではないかと考えております。実態から見ると、もしかすると「でもね」というのがあるかもしれませんが、今のところ、私はそういうふうに考えております。

○守島部会長　ありがとうございます。

ほかに、どなたか、では、中川委員、お願いいたします。

○中川委員　御説明ありがとうございました。

2ページ目に記載いただいております不合理性判断の明確化の部分について御質問させていただきますと思います。2ページ目の一番下の部分で「対価性の明確な業務関連給付は、ほぼ8条の想定する判断枠組みで処理」と記載されていますが、最高裁の判断はいずれも旧労働契約法20条に基づく事例判決となっております。今後、パートタイム・有期雇用労働法8条の下で訴訟となった場合についても、これまでの判断枠組みは維持されると思います。

また、関連して、先ほどのお話も少し絡むかもしれないのですが、3ページ目の1つ目の黒丸の部分で判断を明確化する工夫として労使交渉などを例示する御提案をされています。例えば労働組合に限らず、事業場の全ての労働者と十分な協議を行った結果、就業規則を変更するというような場合についても、その他の事情として考慮される可能性があるかと思いますが、その辺りについてどのようにお考えでしょうか。

○富永様　パート・有期法8条の改正があって文言変更等なされたというのが1個目の御質問だったと思います。これでいうと旧労働契約法20条をそのまま持ってこれるのかという話がありまして、私自身は、基本的には維持できるのかなと、まさか旧労働契約法20条時代に不適切なものを考慮していたというわけではないと思いますので、私自身はそこはある程度連続性がある判断が出るのではないかと考えております。ただ、ここは文言等ちょっと変わっているところもありまして、そこを今後見なければ分からないのですけれども、今のところは、そう思っております。

2つ目の点が労使交渉のところで、確かに労働組合がちゃんとあれば、それが一番いい、そうではなくても、解雇回避努力義務で求められる従業員への説明みたいな話で、そういうのがなかったとしても、労働者集団に向かって意見を求めたとか意見聴取して、ある程度話が合ったというのであれば、それはプラスに考えていいのかと考えております。

以上であります。

○中川委員　ありがとうございました。

○守島部会長　ありがとうございます。

では、齋藤委員、よろしくお願いします。

○齋藤委員 ありがとうございます。

私からは3ページの黒丸の2点目についてコメントさせていただければと思います。「賞与・退職金、基本給は多様な性格があり」との御指摘をされています。この点はそのとおりと思っておりますが、この間の最高裁判決を見ますと、一時金の差が争われた大阪医科薬科大学事件、また退職金の差が争われたメトロコマース事件、こういった判決においては、退職金や一時金には賃金後払い的性格や功労報償的性格があるとしつつも、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、先生も触れられておりますが、いわゆる「正社員人材確保論」によって、一時金も退職金もゼロでも不合理ではないとの判断がされております。この「正社員人材確保論」が、司法のみならず、現場においても待遇差を改善する際の大きなハードルの一つになっております。例えば現場では通勤手当でさえ正社員人材確保のためだからパートや有期雇用の者には支給しないといった会社側の主張もございます。

そこでお伺いしたいのが、一時金や退職金に正社員人材確保の目的があったとしても、賃金後払い的性格や功労報償的性格といった他の待遇の趣旨もあって、それがパートや有期契約社員の方にも当てはまるという場合には、支給が全くゼロでいいということではなくて、割合的支給、違いがあれば違いに応じて支給するということも考えられるのではないかと思います。この点は「正社員人材確保論」との関係でどう見るべきなのかということについて御意見をお伺いできればと思います。

○富永様 ありがとうございます。

大変本質的なところで御質問いただいたかと思います。私も実は答えを持ち合わせていないというのが正直なところであります。賞与・退職金は、もちろんいろんな性格があり、功労報償的な性格もあれば、賞与などは利益配分的な性格もあったりする。それがどこまで、何%がこれだ、みたいな、数学的に割り切れないところがあると思います。多分、裁判所の考えとしては、どの説明からいっても不合理だと、説明がつかないぐらいのところでない、なかなか不合理性を認めてくれていない。なので、もし割合的支給みたいなものがもしあるとすると、理論的にはあると思うのですけれども、ただ、現実には裁判所がそこまで判断できるかというところと難しいのかなというのが一つです。だったら、これは踏み込めないではないかというところがあって、そこで何か明確化できないかと、つまり、正社員人材確保論も賃金体系が違うみたいな議論も、ちゃんとチェックできるような中身ではなくて、ものすごく抽象的で、少し差があってもしょうがないぐらいの話でしかない、そこを明確化する工夫が必要なのだろうと思っております。一つの考えとして、労使交渉などを申し上げたところでございますが、そういったところが問題意識にあったというのがございます。

以上であります。

○守島部会長 ありがとうございます。

ほかにどなたか、オンラインの方いらっしゃいますか。山田委員、何かありますか。

○山田委員 ありがとうございます。

先ほどの賞与・退職金のところで大体お答えいただいたと思いますが、基本給のところも同じ論点があるので、今回、先生の御説明の中でここはあえて避けられたのかなという感じはしたのですけれども、もともと賞与や退職金は基本給のところの影響をすごく受けるので、まさに基本給をどう考えていくのか。ここで書かれている職能給と職務給、伝統的には、いわゆる正規雇用労働者、無期に関しては職能給が適用されてきて、明確ではないですけれども、いわゆる非正規雇用労働者に関しては職務給的な形で分離されてきたのは、後ほどお二人の先生の議論の中でもおそらく出てくると思います。むしろ政策的には政府としては職務給的な要素を入れようとしてくる中で、最高裁の判断というのは比較的保守的にやってきているという印象を受けるのですが、変化を踏まえて、この差の部分をどう埋めていくのか、そこに対しての考え方というのはすごく大事なのではないかと思います。補足的にお考えがもしあれば教えていただきたいと思います。

○富永様 御質問ありがとうございます。

そこまで考えが及んでいなかったというのが白状すると正直なところですが、職能給、職務給で、今、職能給の職務給化が起こっているのではないかという問題意識であられるかと思います。そちらのほうは思いが至らなかったのですけれども、職能給、職務給は、賃金体系が違うから、しょうがないではないかという話になるのはどうかなと思っています。ここに書いたとおりでもあるのですが、職務給で払われている非正規雇用労働者が本当に職務給的な働き方をして、その仕事しかしないとしたら、その仕事についての賃金が払われるのだったら、それはそうだよねと、多分一番問題があるのは、ずっと雇用を継続して職務給で払って、その職務しかやらないと言いながら、実は正社員的にいろんな仕事をやらされて、でも給料は職務給のまま、みたいな話かなと思っております。長く働いて、そうなった方の処遇をどう上げるか、一番新しい職務給化の話とは違うかもしれませんが、そこも一つのポイントかなと思っております。その点、無期転換という形で雇用期間が正社員化されても、無期転換されてしまうとパート・有期法8条が使えなくなってしまうというのがあって、本当はそこをどうにかしないといけないのかと思いつつも、なかなかうまく考えをまとめてお伝えできないところでございます。

○守島部会長 ありがとうございます。

ほかにどなたか御質問のある方いらっしゃいますか。オンラインの方は大丈夫ですか。

それでは、富永教授、どうもありがとうございました。

○富永様 こちらこそありがとうございました。大変勉強になりました。私、中座しなければいけないので、ここで失礼いたします。

○守島部会長 富永先生は御所用により御退席になるというお話を伺っております。

○富永様 ありがとうございます。

(富永様退室)

○守島部会長 それでは、続きまして、水町様の御発表、御説明に入りたいと思います。よろしく願いいたします。

○水町様 ありがとうございます。早稲田大学の水町です。

資料2に基づいて簡単にお話をさせていただきたいと思います。

2018年、7年前の、いわゆる働き方改革による改革が施行されて5年後見直しというので、今、議論になっていますが、その改革の根本部分に遡って、7年前に何を考えていたか、そしてそれが今、どこまで到達していて、さらにやらなければいけないものは何かという観点から、少しお話をさせていただきたいと思います。

まず最初に、「1 働き方改革関連法（パート有期法・改正労働者派遣法）について」について簡単に申し上げますと、思い出していただければ分かるように、働き方改革というのは、戦後70年ぶりの大改革というふうに言われて、安倍政権のメインの政策の一つとなったわけです。

その大きな柱は、上限時間を設定するという長時間労働の是正、もう一つの柱が同一労働同一賃金で、要は、働き方改革という大改革の2つの柱の一つがこの同一労働同一賃金でした。そのとき、安倍総理が繰り返しおっしゃっていたのがこの改革の趣旨ですが、正規・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃するために同一労働同一賃金をやるのだと。このために、御存じのように2つの法律、短時間労働者と有期雇用労働者についてはパートタイム・有期雇用労働法（パート・有期法）をつくり、派遣労働者については、それまであった派遣労働法を改正して改正派遣法の中に入れ込んだ。詳細は省略しますが、その中で最も中心となる条文がパート・有期法8条、先ほどの富永さんの報告にも出てきましたが、このパート・有期法8条というのがどういう構造のものなのかをきちんと理解することが、今、やらなければいけないことの根本部分に当たると思います。

この条文というのは、改正前の有期雇用労働者に関する労働契約法20条と短時間労働者についてのパートタイム労働法8条をドッキングして新たにパート・有期法の中の8条にしたもので、改正前の労働契約法20条も改正後のパート・有期法8条も不合理な相違を禁止するという点では共通していますが、不合理な相違を禁止するという条文の中で、その条文自体、大きな改正がなされました。

我々、条文の原案をつくるときに、どういう条文にしたらこの改革の趣旨がきちんと理解されるかということで、どこに腐心して書いたかというのは、改正前、改正後というところですが、改正前の労働契約法20条は、労働条件が相違する場合にはいろんな事情があって、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というので、正規雇用労働者と非正規雇用労働者で違いがあれば、いろんな事情があって、その他の事情も含めて不合理かどうかは判断しましょうという条文でした。これだと非常に包括的、抽象的で、何をどういうときにどう判断していいか分からないので、どういう基準で判断

するか、はっきりさせましょうということをこの後出てくるガイドラインの中で具体的に示し、それを条文の中にどう入れ込むかということで、改正後は、基本給、賞与、その他の待遇のそれぞれについてということで、待遇全体を見るのではなくて、一個一個個別に、待遇ごとに不合理性を判断するということと、そして、その他の事情、いろんな事情があるけれども、当該一個一個の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いうことで、いろんな事情があり得るかもしれないけれども、その当該待遇について、関連する性質・目的に照らして適切な事情は何なのか、考慮事情を限定して不合理性を判断しようということを条文上織り込んで、こういう条文にしたわけです。

具体的に、その中でどういう判断をするか。ここから先に行くと、先ほどの富永さんの御報告の内容と解釈の違いが出てくるところですが、我々、ガイドライン（案）をつくるときに、どういう判断をしようかというときに、3つパターンがあり得ます。当該待遇の性質・目的が短時間・有期にも同じように及んでいる場合には同じ待遇にする。例えば通勤手当の目的が同じように及んでいるのだったら、通勤手当は同じだと、これを均等待遇といいます。場合によっては、100%及んでいるわけではないけれども、賞与については、いろんな目的がある中で短時間・有期に5割ぐらい及んでいるかなという場合には100分の50という、部分的、割合的に及んでいる場合にはその割合に応じた支給ということで、均衡待遇です。正社員にこういう給付をしているけれども、その性質・目的というのは短時間・有期の人には及んでいないという場合にはゼロでいい、そういうので不合理性判断をします。

今の条文だとこれが見えないので、この条文とこの判断が一致しているということを確認するためにガイドラインをつくりました。ガイドラインを見てみると、先ほどから質問があるような基本給についても賞与についても、同じ性質・目的が及んでいるのだったら同じに払ってください、性質・目的が部分的に及んでいるのだったらその割合に応じて払ってくださいという、さっきの均等・均衡の考え方が個別の待遇ごとに例として示されています。そういうガイドラインをきちんとつくって、一個一個の待遇ごとの合理性判断を明確にしましょう、と。

このガイドラインというのも、法律をつくるときに、パート・有期法に15条という条文をつくって、パート・有期法15条で同法8条などの条文を具体化するものとして指針という形で定めますと法令上の位置づけを与えて、パート・有期法8条等と一体化したものとしてガイドラインを位置づけることを法律上のパート・有期法15条に根拠を持たせて決めました。

かつ、話合いや納得も大切なので、待遇が相違する場合には、内容、理由についての説明義務を課すということで、例えば、そのときにチェックしたら、正社員に給付しているのは基本給、賞与、何とか手当で30ぐらい待遇がある。一個一個について待遇が短時間・有期と違うなら違う、違うときには不合理かどうかをチェックしなければいけないので、どういう目的で正社員にその給付を払っているのか、給付が30あって、違いがあれば全部書

きなさいと、その理由・目的に照らして差を説明できるかどうか、きちんとできるような説明義務のためのツールとしてワークシートを作ってくださいねと、これは実は改正前に、大企業、中小企業で1年ずれて施行されましたが、コンプライアンスのしっかりしている会社は、弁護士さんや社労士さんと相談してこのワークシートを一生懸命作って、施行の4月1日を安心して迎えようとしたことをその当時いらっしゃった方は御存じかもしれません。施行後これが全く使われていないのです。これで安心して、裁判例も後で言うように、まあ、いいかなという状況になっています。説明義務は大切なので、一個一個チェックしながら当事者が納得するようにしてくださいというので、パート・有期法14条2項に条文をつくって、具体的に取組手順書とかマニュアルをつくって、ワークシートをこういう形で作って、当事者で話し合ってくださいということを示して、先ほど言った均等・均衡という不合理な待遇の禁止を具体的に政策化しようとしたわけです。

この後の問題を考える上で一つ重要なのが、このまま続けていいでしょうか。

○守島部会長 一瞬待っていただけますか。水町さんのスピーチが熱情的で、マイクに影響が。

○水町様 ちょっとクールダウンします。

○守島部会長 では、再開しましょう。ありがとうございます。

○水町様 少しトーンを落としてお話しします。

この改革の趣旨が実はなかなか難しいという話をこれからしますが、その際に重要なネックになるというか、鍵になる、改正前の労働契約法20条と新しい改正後のパート・有期法8条が同じなのか、違うのかというところでの理解の違いや誤解があるというところを一つ取り上げておきたいと思います。

富永さんもおそらく改正前と改正後の条文は基本的に変わらないと、それと併せて、富永さんがそうおっしゃっているかどうか分かりませんが、ガイドラインができたけれども、ガイドラインは行政がつくっただけのものだから、裁判所を拘束しない、法的拘束力はないので、改正前の労働契約法20条の抽象的な解釈が改正後も及ぶという解釈が学説の一部にあります。

そのときの根拠として使われることが多いのが法改正時の宮川晃担当局長の国会答弁です。実はこの局長の答弁をよく見てみると、学説の理解としているところとちょっと違うのではないかとということを簡単に補足しておきます。福島みずほ委員の「改正前と改正後で物差しが一緒なのではないか。不合理性の判断の基準が一緒なのではないか。物差しを変えないと変わらないのではないか」という質問に対して、政府参考人の当時の宮川局長は「改正前と改正後ではそのまま条文の考え方を移して、したがって、こういう形で従来からも改正法の考え方が確保されている」というふうにおっしゃっています。学説は、改正前と改正後で変わっていない、改正後のパート・有期法8条も、改正前の労働契約法20条の解釈がそのまま今も妥当しているから、昔の抽象的な考え方が今でも当てはまっているのだという根拠としてこれを使うことが多いのです。

実は、今、読んだところにも書いてあるように、局長は、基本的には同じ考え方だと言っているのですが、昔から、改正後の考え方が、改正前の労働契約法20条のときから、従来からそういう考え方にのっとっていると解釈できるので、その考え方は改正後も確保されていますというコンテキストで言っていて、その後の、同じ日のちょっと前に言った答弁によると、例えば「個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して」と、ちゃんと考慮事情をその他の事情全部ではなくて、性質・目的に照らして適切なものを考慮して判断するというものになっています。その判断についてガイドラインの根拠規定を今度の改正でちゃんと整備するのだ、ガイドラインと一体となった改正なのだと、根拠規定を整備しながら行うのだということで、先ほど言ったパート・有期法15条の指針で、パート・有期法8条とガイドラインはつながっているということを示す法改正をし、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消し、非正規雇用労働者の待遇の改善を図っていきたいと思いますと答弁しています。

そのときの判断の中で、これはちょっと前の答弁で言っているところですが、いろんな事情のうち、その目的に照らして適切と認められるものが改正後の条文での解釈として不合理性の判断基準になるのだけれども、そこでは、これらの事情については客観的、具体的な実態に基づいて判断するということなのだと、改正前の労働契約法20条から今のガイドラインと同じように客観的、具体的な実態に基づいて解釈すると本当に認識していたかどうか分かりませんが、少なくとも局長の答弁は、改正前と同じ考え方、改正後は少なくともガイドラインと一体となって、そして当該待遇の性質・目的に照らして適切なものを考慮して、かつ、それは客観的、具体的な実態に基づいて判断するのだということを当時の局長の答弁として確認しています。

そういう意味で、一部学説が言うように、先ほど富永さんはパート・有期法8条は抽象的だからとおっしゃっていましたが、パート・有期法8条は抽象的だと言っている人たちは旧労働契約法20条の抽象的なものをそのまま持ってきて、今でも抽象的だと言っているのですが、ガイドラインを見てみたら、抽象的とどこにも書いていないのです。そういう意味で、ガイドラインと結びついた個別判断を客観的、具体的な実態に基づいて行うということをこの局長答弁は確認していて、改正前の条文と連続性があるかどうかについては、解釈はいろいろあるかもしれませんが、少なくとも改正後はきちんとガイドラインに基づいて、客観的、具体的な実態に基づき、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して不合理性を判断するのだということが確認されています。

そういう7年前につくられた条文と一体となったガイドラインの趣旨をもう一遍きちんと確認して、そして法令上、パート・有期法8条と同法15条を介してガイドラインはつながっているのだと、それが今回の改正法の趣旨に入っているし、この見直しの中でどこに不備があるかをきちんと見ていくことが大切なのではないかな。

現時点での到達点を少しだけ見ておくと、諸手当については性質・目的がかなり明確なので、性質・目的が同じで、同じに当てはまっているから、全部払いなさいという判決が

旧労働契約法20条でも出ているので、それについてはかなり前進が見られています。でも、中小企業の中でまだきちんとしていないところもたくさんあるので、実効性を高めるために政策的な努力は継続すべきだと思います。

基本給、賞与・退職金については、先ほどの質問もあったように、これは旧労働契約法20条の裁判例、判例の解釈で非常に曖昧なもの、当該待遇の性質・目的に直接リンクしてなくて、ガイドラインで考慮すると言っていないような事情も考慮して、そして非常に曖昧な抽象的な判断の中でゼロでもいいという判断が出たりする中で、改正されたパート・有期法8条の解釈を具体的に示した最高裁判決はまだ出ていません。そういう意味で、改正前の条文の判例、裁判例が今の当事者や実務の認識をもしかしたら引きずっているのではないかな。

そこで、まだ様子見の状態で、どこまでしたらいいかというのがよく分かっていない。ガイドラインも必ずしもその部分については生かされていない。しかし、実は変化の兆しがないかというと、全くないわけではなくて、先ほど出てきた最高裁の名古屋自動車学校事件は、基本給についても賞与についても当該待遇の性質・目的に照らして給付の相違の不合理性を判断しなさいということを言って、長澤運輸事件では、一体となって年収ベースでと言っていた最高裁判決を、同じ旧労働契約法20条の解釈ですが、もうちょっと基本給、賞与についても個別の性質・目的に照らして判断しなさいというので、名古屋高裁に差し戻しています。

2月13日なので、ちょうど1か月前に学校法人明德学園事件という京都地裁の判決が出ています。これは、基本給について、基本給の具体的な性質・目的に照らして、有期の教員と無期のいわゆる正社員との間で基本給の比較をして、正社員に払う基本給の性質・目的が妥当しているのに、それが有期雇用の教員の基本給に反映されていないので、その格差全体を不合理、いわゆる名古屋自動車学校事件の基本給についての枠組みをこの事案で当てはめて、格差全体を不合理としたという意味では初めての下級審裁判例です。この明德学園事件の判決は時系列でいうと、旧労働契約法20条とパート・有期法、2つにまたがっている事案であります。

あと、内閣官房のジョブ型人事指針というのが三位一体労働市場改革の中で出ています。正社員の流れの中でも正社員の基本給自体を、要は、今、行っている職務の客観的価値に照らして基本給を設計しよう、その他の諸手当についてもきちんと整理再編しようという動きは、正社員の給与制度の再設計の中でも同一労働同一賃金ガイドラインにつながるような改革が見られているということはこれからの大きな変化の兆しと言えるかもしれません。

具体的にどうするかということで、同一労働同一賃金ガイドライン、指針の趣旨を確認しておきますと、3ページの下、これは2017年なので、8年前のまさにこの同一労働同一賃金部会の中で「同一労働同一賃金に関する法整備について」という報告が出ています。8年前のこの場でどういうことが確認されたかということ「同一労働同一賃金ガイドライン



（案）」、これはまだ法が成立して施行されていないので案の状態でしたが、この案を審議して、最終的に確定していった、確定したガイドラインの実効性を担保するために、そして労働者が裁判所での司法判断による救済を求める際の根拠となる規定を整備するというので、ガイドラインをきちんと確定させて、ガイドラインが裁判所で使えるようにするためにこの法改正をしていくのだということがこの部会の中で確認されています。

その中で、検討すべき課題を簡単に申し上げると、ガイドラインの趣旨をきちんと再確認して、その趣旨を明確化するということがまず必要です。詳細は省略しますが、ガイドラインに記載されていない事項として、そこに掲げるように重要なものとしては退職手当、住宅手当、家族手当があります。ガイドライン（案）を働き方改革実現会議でつくるときに、原案の原案みたいなものをつくって、そのとき、経団連の会長も連合の会長も入っている中で、委員の間で調整する中で入っていたものが、日本的雇用システム、生産システムの中核に関わる部分なので、これをガイドラインに入れることはなかなか難しいと思われる委員がいらっしやって外れたのですが、ガイドラインには明示しないけれども、裁判規範、改正されるパート・有期法8条の中には入っているので、きちんと話し合いながら、その点も整備していただくということがガイドラインの中に書かれています。

そのときのいろんな経緯の中で落ちていったものとか、その後に浮上している無事故手当、勤続褒賞、寒冷地手当をガイドラインの中に入れるかどうかを検討するということが必要だと思います。さらには、ガイドラインの中に記載されているものについても、やや誤解を生んだり、その後の裁判例、判例とか実務の動きの中でもうちょっと明確にしたほうがいいのではないかというものもあるので、例えば基本給、賞与、地域手当、病気休職については付与するかどうかだけではなくて、有給保障にするか、これは法定外休暇もそうですが、あと、定年後再雇用者の処遇についても、ガイドライン（案）をつくるときは長澤運輸事件を前提につくっていますが、今は名古屋自動車学校事件が長澤運輸事件の最高裁判決の枠組みを少し修正するような判断をしているので、そこからどう考えるかということも併せて検討することが必要かと思います。

無期フルタイム労働者の処遇について、同一労働同一賃金ガイドラインがパート・有期法の指針だとすると、短時間労働者と有期雇用労働者を前提としているもので、無期雇用でフルタイムの人には直接適用されるものではありませんが、実質的にその趣旨が及ぶような人とか、同一労働同一賃金ガイドラインが及び得るようなものについても、考え方としてそれを示すということが考えられるのではないかと。

一つが、無期フルタイムの中では、いわゆる「ただ無期」というので、つい最近までは有期雇用ないし短時間労働だったのだけれども、労働契約法18条の無期転換権を使って無期雇用へ転換したのだけれども、待遇は昔のままと、有期雇用のままである人はパート・有期法8条の適用があるけれども、無期雇用になったばかりにパート・有期法8条とかガイドラインの適用がないというのはおかしいでしょうということで、きちんとその趣旨が「ただ無期」の人たちに及んでいるということをガイドラインの中にも確認すべきだと思います。

す。これは昔のパートタイム労働法の指針で旧パートタイム労働指針の中に、いわゆる呼称パート、擬似パートについては趣旨が及ぶことに留意しなさいということが書かれていたので、今回の指針にもそういうことを書くということは大切だと思いますし、先月出た明德学園事件判決では、無期に転換した人たちについては不合理差がそのまま残っているので、不法行為として損害賠償請求が認められるという司法判断も出ているところです。

「ただ無期」以外の無期フルタイム正社員については、時間の関係上、質問があればお答えしますが、ここについてもガイドラインの考え方を生かすという考えがあり得るのではないかと思います。

その他、4ページ、5ページについては、ガイドライン以外にも、例えば説明義務、この説明義務は先ほど言ったワークシートをもう一回活用できるようにするというものと併せて、ただ、これは個別の労働者に説明してもあまりコミュニケーションの実効性が高まらないので、集団、要は労働組合があるときには労働組合、労働組合がないときには過半数代表者の意見聴取とか協議ということを制度の中に組み込んでいくことも大切なのではないかと思います。

キャリアアップ、リスキリングについては、正社員に転換させることそのものよりも、正社員転換したい人には正社員転換するということもあり得るかもしれませんが、短時間労働とか有期雇用とかであったとしても、きちんとキャリアアップやリスキリングの機会が得られるということ、保障することのほうが大切で、これから働き方は多様化するので、短時間で普通に働いたり、有期を組み合わせで普通に働いたり、派遣でずっと普通に働く人たちが出てくる中で、正社員になれば、なりたい人はならせてあげるほうがいいと思いますが、普遍的なキャリアアップやリスキリングの政策というのは、その中で、例えば短時間労働や有期雇用の人にもきちんと、雇用保険の制度だと及びにくいようなところにもどう及ぼしていくか、最近、特に気になるのはスポットワークですね。昔の日々雇用だった人たちがこれからスポットワークとの組合せで働くというときに、今の雇用保険のシステムでは及ばないという人たちに、こういうキャリアアップやリスキリングの機会をどう保障していくのかということが、フリーランスへの保障と並んで雇用の中でも重要な問題だと思います。

派遣について一点だけ申し上げておくと、派遣は労使協定方式がかなり広く使われていて、かなりうまくいっています。その中で、労使協定方式の中には通勤手当と退職手当が別建てになっていて、派遣労働者については退職手当分についても同一労働同一賃金の考え方が及んで、要は、基本給の5%に相当する退職手当相当分をちゃんと派遣労働者に払ってくださいということが法施行時から、大企業、中小企業含めて、施行、実行されているのです。では、その基になった有期雇用や短時間労働の人の退職手当はどうなっているかというと、ガイドラインにも書いていないし、判例だとゼロでもいいと言っているのです、そのまま何もしなくていいかというので、要は、短時間労働者や有期雇用労働者を参考に派遣労働者についての方式を考えたときに、派遣労働者だけケアされているという一貫性

のない状況になっているのをどうするかということも政策的に考えなければいけないのではないかと思います。

以上です。

○守島部会長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答に入りたいと思います。どなたからでもどうぞ。

まず、山田委員からいきましょうか。

○山田委員 ありがとうございます。経緯から御説明いただきまして、改めて明確になったと思います。

今、大局的に見ると、いわゆるメンバーシップと言われる日本の職能給を中心とした仕組みというのはいろんな限界が出てきて、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の間の格差という問題が出てきて、それを働き方改革の中で是正していこうと、そこで今回の法というのが出てきたと思うのです。ただ、ずっと論点になるのは、これは程度問題だと思うのですが、欧米で生まれてきたジョブ型システムとメンバーシップというのはやはり背景がかなり違う。これは水町先生がいろんな形でそれでも適用できるという論考をされてきたと思います。さはさりながら、結構伝統的に、いわゆる職能給でつくってきたところというのはなかなか整合しづらいという現実もあるのかなと、そこを本質的に考えると、パート・有期法8条自体が旧労働契約法20条からそのままシフトしてきたという議論も出てくるということなのだと思いますが、ただ、もう一回趣旨にのっとって、目的や個別に応じてやるということを徹底するのも非常に大事だと思います。

そのときに出てくるのがその他の事情の部分なのですね。最後におっしゃったように、名古屋自動車学校事件で少し修正は入ってきているとはいえ、その前の段階だと、労使交渉というところをすごく重視していると思うのです。水町先生として労使交渉の部分は逆にどういうふうに考えていったらいいのか。私のイメージだと、改めてこういう趣旨を見ながらも、ただ、かなりいろんなところで一種の移行過程が起こっていると思いますが、いわゆるジョブ型にだんだん近くなっていくところというのは、本来のこの法をつくったときに近い状態で適用しやすいと思いますが、なかなかそうはなっていないところもあるし、場合によったら将来的にもならないところもあるかもしれません。そうすると、多分、労使交渉のプロセスというのはすごく大事になってくると思いますが、その辺り、改めて、その他の事情の中で特にそれぞれ性質・目的に照らしてということが追加されているのですけれども、そこから労使交渉の部分は重要な部分で残ると思いますが、そこに対して補足的な説明をお願いしたいと思います。

○水町様 ありがとうございます。

話し始めると20分ぐらいかかるかもしれませんが、2分でお話しすると、一つは、前段のところの日本とヨーロッパの違いというのは、実はヨーロッパも完全な職務給ではなくて、やはり経験がアップすることによって基本給が上がっていく。基本的には横断的な労働協約で格付のアップに基づいて、格付がアップしたらという普遍的な基準があるので、

格付がアップした人に短時間でもフルタイムでも同じようにしましょうというふうになっています。あと、その部分が諸手当に回っているというところもあって、手当のつくところについては、目的が及ぶ、及ばないというのが分かりやすくなっていますが、日本は会社ごとにやっていて、その格付というのを明確にしないまま査定で決めているので、その判断が曖昧になりやすいというときに、それを7年前の改正の中でどう入れたかという、そこのために均衡というのを入れたのです。同じだったら同じ、ヨーロッパは同じだったら同じだけしかないのです。同じ何級何号俸という格付で、手当が及んでいるか、及んでいないかで、0か100かで決められるけれども、日本というのは、要は、同じ考え方が及んでいるのだけでも、その判断が非常に難しいときに、部分的に及んでいるとか、0でも100でもないでしょうというときにはその割合的認定をする。この割合的認定を不合理な差別の禁止、格差の禁止というところで条文上入れているのは日本だけで、これが日本的な特徴です。そういう点で、前提が、賃金制度が違うからできないというのではなくて、賃金制度が違うから制度を工夫しながらできるようにして、ガイドラインにもその趣旨を入れたような、前提が違う場合には程度に応じたということを明記しているということです。

あと、話合いは実はヨーロッパでもすごく大切だと言われていて、日本でも大切なのですが、ヨーロッパで一般的に言われるのは、手続は大切けれども、絶対ではない。先ほど富永先生もおっしゃっていましたが、日本の話でいうと、正社員組合が正社員の權益を守るために、非正規雇用労働者の賃金を低くする協約を結んで合理的だといったことはこれまで歴史上頻繁にあったので、労使の合意というものを絶対視してはいけません。なので、ヨーロッパの各国の法律の中で、手続を合理性を判断するための重要な指標として、法文上、明文化している例は、ないか、ほとんどないかだと思います。けれども、裁判例上、合理性もしくは日本でいうと不合理性を判断する中でやはりうまく効いている手続は大切だということで、ちゃんと短時間労働や有期雇用の人の利益も考えてあげて、場合によっては交渉して妥協したという手続があるということは、性質・目的に応じた実体的な合理性と並行してある手続的な理性というのが、合理性、不合理性の判断の中で並行して入ってくるし、裁判例も、最近名古屋自動車学校事件は合意があるかどうかだけではなくて、経緯も見なさいと、例えば提案して断られたけれども、妥協して、その分、引き上げたというようなプロセスも不合理性判断の中で大切なので、それがうまく機能している場合は考慮する。だけど、往々にしてうまく機能していない場合とか、逆に差別を残存させたりするという合意もあり得るので、これを万能視してはいけません。あまり絶対的に受け止められるように条文にぱちっと書いてしまうと、そのリスクが大きくなってしまうので、その中でどういうふうな解釈として導いていくか、労使合意とか労使交渉は極めて重要なけれども、もろ刃の剣の側面を見ながら、合理性判断、不合理性判断をしていくということになるかと思います。

○山田委員 そうすると、その他の事情を具体化していくというのは一つの考え方で、そ

れはもう一度もとの趣旨で個別にとおっしゃったものを言うのと、もう一つは、事実上、労使合意みたいなどのプロセスを重視されてきたので、ここを条文に書くなりガイドラインなりに書くというところはちょっと慎重にというか、表現はかなり工夫しないと、ということですか。

○水町様　そうですね。条文だと一義的に捉えられる可能性もありまして、その他の事情というよりも、その他の事情のうち、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情というのを具体的にガイドラインの中でどう具体化していくか、そして手続的理性というのは、おそらく多くの給付に共通する一つの理性として、やはり話し合いをちゃんとしているということが基本給にとっても通勤手当にとっても大切だと、そういう考え方をガイドラインの趣旨なり考え方のところに入れ込んで、独り歩きしないような形で手続の大切さを書き込むということが大切かなと思います。

○山田委員　ありがとうございました。

○守島部会長　ありがとうございます。

ほかにどなたか、では、富高委員、どうぞ。

○富高委員　ありがとうございました。

私からは、御説明いただいた資料の「現時点の到達点」という部分で、「基本給、賞与・退職金については旧労働契約法20条に関する判例の影響もあって、改革の成果は不十分」と書かれている点に関連して3点ほど御質問したいと思います。

1点目は、先ほども御説明いただきましたが、旧労働契約法20条とパート・有期法8条との関係です。我々としても、両条文は中身が異なると思っております。法改正にあたっては、ガイドラインも示されて、さらに不合理性の立証をしやすくするという観点から、待遇差の説明義務を新設されたということを踏まえると、この2つの条文は同じではなくて、先ほどドッキングしたとおっしゃっていましたが、パート・有期法8条はパートや有期で働く方の待遇改善に向けてバージョンアップしたものと見るべきだと考えています。しかし、これも先ほど御説明いただいたように、学説的には2つの条文が同じという解釈がとられていたり、裁判例でも同一視するような判断があります。この点はどう見るべきかという点と、両条文が異なるという改革の趣旨について、ガイドラインも含めた今後見直しをするときにどのように具体化していくべきなのか、お考えがあればまずお聞きしたいというのが1点目でございます。

2点目です。ガイドラインの具体的な見直しの提起について4ページに書いていただいております。その中で「現行のガイドラインに記載されていない待遇について記載の補充」との御提案をいただいております。ガイドラインに記載されていない退職金や住宅手当、家族手当は、先ほどもありましたように、これまでの判例、裁判例でも不合理性が認められる場合とそうでない場合もあります。そういう両方の判断がある中で、ガイドラインに記載する際にどのような書きぶりが考えられるのか、お考えがあればお伺いしたいと思います。

加えて、「ガイドラインに記載されている待遇についての内容の精査」と書いてありますけれども、その点、具体的に問題意識を持たれている部分があれば、先ほどの御質問へのご回答説明に加えてということになります。教えていただければと思っております。

最後、3点目です。先ほど富永教授のほうからもございましたけれども、資料4ページの「無期フルタイム労働者の処遇」についてです。先ほど先生のほうからもございましたが、「同一労働同一賃金」の法規定が直接及ばない無期フルタイム労働者の待遇改善は、労働組合の方たちからも、運動で無期転換を図ってきたものの処遇改善にはつながらない場合があるところをどう考えるのかという意見があり、我々も非常に重要な問題だと考えています。この点、具体策として「正社員の待遇も射程に入れて、ガイドラインの趣旨や考え方を賃金制度設計における指針として示す」と記載されておりますけれども、先ほど「同一労働同一賃金ガイドライン」に入れていくということも触れていらっしゃったと思います。つきましては、「同一労働同一賃金ガイドライン」だけではなく「パート・有期雇用指針」にガイドラインの考え方を波及させることを書くというような趣旨もあるのか、その点を教えていただければと思います。

以上です。

○水町様 ありがとうございます。

1点目は、申し上げたとおりで、私は、やはり旧労働契約法20条と現行のパート・有期法8条は違うものだとして理解しています。どうすればいいかということは、今日、私が御報告させていただいたことを確認し、必要なことはガイドライン等にきちんと書き込む。法律の条文まで変えなければいけないかということ、必ずしもそうではないと思っておりますが、法律の条文は一生懸命工夫しながらつくったものなので、それを正確に理解してもらうように、誤解されないように、ガイドラインの中に、きちんと改めて確認し、不十分な、誤解を生みそうなところは具体的に書いていくということが必要かと思っております。

ガイドラインに記載する場合には、基本給、賞与はもうちょっときちんと書いたほうがいいと思いますし、退職手当はないので、退職手当は退職手当の性質・目的に照らして、その他諸手当がありますが、性質・目的に照らしてというのは、旧労働契約法20条の中では正社員人材確保論という、当該待遇の性質・目的でダイレクトに結びついていないものもろのものをいろんなことで判断しているというところがあるので、もう一回、局長答弁にもあったように、不合理性の判断のときに、ガイドラインに具体的に書いてあるように、客観的、具体的な事情を当該待遇の性質・目的に照らして、何が客観的、具体的な事情として考慮要素になるのかというのを書く。そういう観点からガイドラインをつくっている中で、その中でまだ足りないものとか、判例でちょっと曖昧なことが言われていて、改革の条文の、要は、旧労働契約法20条だと親和性のある解釈かもしれないけれども、パート・有期法8条の改正法には合わないというところはもう一度趣旨を確認しながら精査する。言いたいことはいっぱいありますが、具体例はパスします。

無期フルタイム労働者の処遇については、先ほど申し上げたように、ガイドラインにも

明記し、さらに指針の中でも、直接適用はできないかもしれないけれども、その趣旨はちゃんと及ぶから、その趣旨に応じたような処遇をきちんとしなければいけない。そして、裁判例でも、まだ地裁判決で確定していませんが、そういう裁判例も出てきていることを参考にしながら、実務にちゃんと認識を広げていくということが必要かと思います。

以上です。

○守島部会長 ありがとうございます。

ほかにどなたかいらっしゃいますでしょうか。

原田委員、お願いいたします。

○原田委員 ありがとうございます。

先ほど山田委員から労使交渉の考え方について御質問があったかと思います。関連しまして確認の御質問になるのですが、賞与・退職金の判断に当たって、最高裁は、いわゆる正社員人材確保論を考慮しているかと思っています。使用者の裁量を一定尊重されていると受け止めているのですが、個社の状況を踏まえた客観的あるいは具体的な裏づけが求められるものであり、常に妥当するものではないと理解しているのですが、この点、先ほど名古屋自動車学校事件などを紹介されて、変化の兆しもあるといった御説明がございました。つまり、今後、不合理と判断される可能性があり得る、企業として留意した対応が必要という理解でよろしいでしょうか。

○水町様 ありがとうございます。

これは、これまでの名古屋自動車学校事件判決も含めて、旧労働契約法20条の判断ですが、その中でも、例えば基本給、賞与・退職金についても不合理と判断される場合はあり得ると最高裁は言っています。その上でいろんな事情を見る中で、例えば退職手当や賞与のダイレクトにつながる性質・目的は必ずしも明示しないまま、正社員人材確保論で、実は基本給に及びやすいような事情を考慮して、地位にまつわるようなことをいろいろ考慮したり、登用制度があるかどうかということと、退職金とどう関係しているのか分からないようなことも、もろもろ違うその他の事情として、旧労働契約法20条はその他の事情で何でも考慮すると言って、性質・目的に照らしてと言っていないので、そういう判断をしていることになります。その中で旧労働契約法20条の名古屋自動車学校事件でも、例えば基本給と賞与について性質・目的に照らして判断しなさいと言っていますし、その後、判例、最高裁等が、旧労働契約法20条とパート・有期法8条で違うと考えるか、同じと考えるかはまだはっきりしませんが、少なくとも退職手当についても、改正後パート・有期法8条の解釈として退職手当はどういう性質・目的を持っていて、その性質・目的が短時間や有期の人にどれくらい及ぶのか、100%及ばないにしても、3割、4割及んでいるとか、そういう判断をしながら、100でもないけれども0でもないという判断を労使で交渉して具体的に企業の中で水準を決めてやっておけば、判例もやみくもに不合理とは言わないとは思いますが、その判断をしていないと、場合によっては割合的判断で不合理という判断が出る可能性があると思います。

○原田委員 御説明ありがとうございました。

経団連は、労使交渉における経営側の指針として、毎年、経営労働政策特別委員会報告を公表しています。最高裁の基本給、賞与・退職金に関する判断は、事件特有の状況を加味した事例判決であるといったことを踏まえて、不合理性が一律に否定されたと理解するのは危険であるとして、企業に適切な対応を促しているところです。引き続き、先生の御示唆も踏まえて、こうした呼びかけを続けてまいりたいと考えております。

以上です。

○守島部会長 ありがとうございました。

もう一人ぐらい、では、柴田委員、お願いいたします。

○柴田委員 ありがとうございます。

私からは派遣労働に関する部分で2点お伺いさせていただきたいと思います。

1点目ですけれども、先ほど先生が触れていただきました5ページ、4の「派遣労働者の待遇改善について」というところです。この部分に関しましては、主として労使協定方式により退職手当分も含めて、待遇改善が進行されているということで御説明いただいたと思います。この点、前回部会の資料で「法施行後の派遣労働者の賃金」のデータが示されておりまして、その中では、法の施行後に賃金が増えたという回答が約5割、残りの5割は変わらないという回答結果がありました。ここに関しましては、法施行前の最後の部会でも、委員の中で、世の中には今回算出した一般労働者の賃金水準を上回る賃金で働いている方が多くいらっしゃるという意見があったので、ある程度想定はされていたと思うのですが、施行後5年が経過した段階での数字を見て、先生としてはどのように見ておられるのかというのが1点目の質問です。

続きまして、2点目です。労働側としては、労使協定方式について、協定の締結主体に問題意識を持っております。それに関しましては、派遣元に過半数労働組合がない場合は過半数代表者が労使協定を締結しますけれども、その中では派遣会社の正社員が過半数代表者となって、当事者である派遣労働者抜きに労使協定が締結されているケースがあると承知しています。これに関しまして、先ほど先生も労使協定を締結する場合には短時間や有期の労働者の方の意見もきちんと踏まえてとおっしゃっていたので、そういうことを考えると、労使協定を締結する際に過半数代表者の適正性をどのように担保していけばいいのか。

この2点について先生としてはどのように見られているのか、お考えがあればお聞かせいただければと思います。よろしくお願いします。

○水町様 ありがとうございます。

5割、5割が、多い、少ないというのは分かりませんが、改正するときの大きなイメージとしては、やはり派遣の中で専門性が高い人たちは既にかなり高い賃金になっていて、正社員を上回るような賃金をもらっている人がかなりいる。けども、やはり製造業派遣と事務系派遣は正社員と比べてみてもすごく安いので、少なくともそこには実効的になる



ためにどうするかというときに、例えば労使協定方式でそれぞれの業種に基づく正社員の平均よりもというのを入れて、そこでかなりの改善が見られたのが、5割は改善した。もともと専門的で報酬がかなり高かったところについては、今回改正したけれども、ダイレクトに大きく上がってはいないという数字として表れていたということだと想像すると、ある程度想定しているし、5割上がったというのはかなり実効性が高まっていて、我々が課題だと認識していたことについては、ある程度の改善が見られたのではないかと思います。

派遣労働者の労使協定の締結は、実は事業場をどこにするかとかいう問題でいろいろ難しい問題がありますが、やはり基本的にシンプルなのは、過半数代表者として労使協定を締結する当事者は、正規雇用労働者、非正規雇用労働者にかかわらず、当該事業場の過半数を代表する者で、ここで正社員とか非正規雇用労働者とか、短時間、有期とか、派遣という区別をつけてしまうと、労使交渉の単位とか集団が分裂してしまう。過半数を代表する者だけでも、過半数を代表する者に労使協定を締結させると、本当の問題である、例えば短時間・有期の人とか派遣労働者の意見が全く吸い上げられないで結ばれるのは問題だということが起こり得るので、こういう特別な場合には、労使協定自体は、正規雇用労働者、非正規雇用労働者を問わず、過半数代表者が結ぶけれども、そのプロセスの中に、問題となっている、例えば短時間・有期の人とか派遣労働者の意見をきちんと集約して、それを反映するようなプロセスを、意見聴取という形で昔のパート法からずっとやってきましたが、そういうのをきちんとどこか法令上定めて、それが実質的に機能していく政策的なサポートが必要かと私は思います。

○柴田委員 具体的に指摘をいただきまして、ありがとうございました。

○守島部会長 ありがとうございました。

それでは、時間もありますので、次の説明者に移りたいと思います。

水町先生、どうもありがとうございました。

では、続きまして、皆川先生、よろしくお願いいたします。

○皆川様 千葉大学の皆川でございます。

お手元の資料3に沿ってこれから御説明いたします。

今回、論点が様々多岐にわたるところですけれども、主にパート・有期法8条の規範の在り方、それを踏まえたガイドラインの在り方について、私が考えるところの意見を申し述べさせていただきたい、そういう趣旨でまとめております。

では、資料の1ページから御覧いただければと思いますが、まず最初に挙げておりますのは、本日、様々話題に出てきましたパート・有期法8条の規範です。条文をまとめたものですので、細々とした説明は不要かと思いますが、一つのポイントは、アンダーラインを引いたところ、先ほど水町先生のお話の中でもたびたび言及がありましたが、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①から③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、こういう規範になっているところであります。

それを踏まえて、私から意見でございますが、パート・有期法8条に基づく待遇の相違の不合理性判断においては、今日も水町先生のほうからお話がありまして、旧労働契約法20条との異同ということは一つの重要な解釈上の論点となります。そこをひっくるめてまとめてということになりますが、この解釈適用のための規範の構造と、諸要素の考慮の仕方などが分かりにくくなっている面は否めない。私は、学部やロースクールなどでこの規範に関する授業等を行っておりますが、この規範の意図するところはどういう法的効果がどのような事情をどのように考慮したら導かれるのかということを学生にのみ込んでもらうのに時間がかかるというのが教員としての率直な感想でございます。

その一因としては、これはあくまで私が考えるところという趣旨ですが、上記①から③の事情のうち、不合理性を当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して判断するという規範の構造で、この枠組みでは、当該待遇の性質・目的がどのようなものを解釈し、その上で①から③の事情のうち、何が当該性質・目的に照らして適切か解釈されることになると考えられるわけですが、この当該待遇の性質・目的の解釈の在り方というのが個々の事案においてそのような待遇が設けられた経緯、これは各企業での経緯、その制度上の支給基準、この制度というのもここでは各企業で構築されてきた、運用されてきた制度を考えておりまして、その人事管理上の取扱い、これだけに限りませんが、こうしたことをもろもろ考慮して事案ごとにその待遇の性質・目的が考えられなければならない。そのため、問題となる性質・目的が、待遇の類型自体がそもそも多様であるところ、その上で、各類型における性質・目的の解釈を一般化するなり予測可能な形で見通すということが法的な判断の中で分かりにくくなっているのではないかと、難しくなっているのではないかと、こういった意見を持っております。

このような枠組みで、では、どのように待遇の不合理性が判断されてきたかということは、これは既に富永先生、水町先生のお話の中であったことと基本的には私も重なる認識です。まず、職務に関連した手当、職務に関連しやすい手当については、相違の不合理性の評価については比較的分かりやすい。ここで挙げておりますのは、旧労働契約法20条時代の解釈ということになりますが、水町先生からのお話にもあったように、旧労働契約法20条の解釈のときから、趣旨・目的に照らして適切と認められるものを実質的に最高裁の判断も考慮してきたのではないかと、そういう考えを私も持っております。ということは、パート・有期法8条の解釈についても、これからお示しするような解釈は基本的には考え方が妥当するのではないかと考えているのですが、細かい例については、時間の関係もありますので、ざっと御覧いただければと思います。

代表的なところだけ、かいつまんでお話をしますと、例えば無事故手当、作業手当、給食手当、こういう手当につきましては、有期雇用労働者と無期雇用労働者とで職務に共通性がある。ドライバー、運転手、こういう職務の共通性があるということを前提に、その職務に関連した形で、例えば事故を起こさないとか、そういう趣旨ないし目的で支給される手当であって、そうすると、人材活用の仕組みが異なる場合でも、その趣旨は有期雇用

と無期雇用の労働者両方に妥当する、しかし支給に差があるのは不合理である、こういう判断が導かれやすい。こういったことが言えるのではないかと思います。

同様のことは、これも時間の関係上、詳細については割愛しますが、皆勤手当、精勤手当についても言えます。

通勤手当については、職務の関連という枠を外して、やはりその事業所で働く従業員であれば基本的に通勤に費用はかかり、それを補填する趣旨が通勤手当に含められるということになりますので、これも人材活用の仕組みなどとは基本的に関わらず、共通の補填する事情がある労働者には認められることになるという解釈から、不合理性が判断される場合がある。リクルートスタッフィング事件のように、その他の給与全体の事情が考慮されるようなケースもあって、ちょっと分かりにくくなっているところがありますが、おおむねそういうことが言えるのではないかと。

年末年始勤務手当についても、年末年始の最繁忙期に郵便局で、要するに、しんどい業務に従事したということに対して支給されるという性質のもので、そうであると基本的には契約社員にもこれは妥当する。ですから、契約社員に支給しないことは不合理と認められる判断が出され得る。こういった整理ができるのではないかと思います。

次に、生活保障に関連する手当の性質・目的に関しては、事案により解釈が分かれますので、ここから話がやや分かりにくくなってくるのではないかと思います。代表的な例としては、例えば家族手当や住宅手当などに関連していえば、ハマキョウレックス事件では、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事情が考慮されて、転勤等のない有期雇用労働者、契約ドライバーと相違を設けることも不合理とは言えないといったような判断がされたケースもあります。

しかし、これに対して日本郵便のケースなどでは、住居手当の支給については、住居手当の支給の趣旨ということになりますけれども、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もその手当が払われていた。こういったことも踏まえて、転居を伴う転勤のない時給制契約社員にも住居手当の支給がないことは不合理だ。要するに、これは従業員の住居費用を補填するという趣旨から行われている手当である。こういう目的・性質の解釈ということになりますので、例えばハマキョウレックス事件のケースでの判断とは異なってくる、こういう事例ごとの相違があり得るということです。

扶養手当などについても、日本郵便事件のほうでは、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する、こういった判断がされております。

次に、資料では3ページです。今日、ここからのところ、賞与、基本給については、既に富永先生、水町先生からの数々の御指摘があったところですが、例えば賞与・一時金については、その性質・目的の解釈に当たり、非常に多くの要素が考慮されてきた。勤続奨励、功労報償とか、様々な目的が考慮される。そして、これも今日、既に論題に出ていましたが、大阪医科薬科大学事件最判の判断は、算定期間を含む労務の後払い等々の趣

旨を含むもので、支給額算定の基礎となる正職員の基本給は勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有しており、正職員はおおむね業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成・活用を目的とした人事異動が行われていたといった事情を踏まえて、業務内容の難度や責任の程度の高い正職員の人材確保や定着を図る目的から支給されていたとされ、今日、たびたび話題に出てきました、いわゆる正社員人材確保論と取れるような解釈を取って、アルバイト職員に賞与を支給しない相違は不合理とは言えない、このような判断を出しています。このような正社員人材確保論を取ると、各企業での人事労務管理において、パート・有期雇用労働者と正社員との間で職務の内容やその職務内容・配置の変更の範囲に制度的に差が設けられていると、結局、賞与の支給の相違について不合理とまで認められないとする判断が導かれやすいことになるのではないか、私もこのような意見を持っております。

次に、基本給についても基本的には同じようなことが妥当するというふうに考えます。基本給については、これも皆様御存じのとおり、職務内容、成果、意欲、能力、経験、その他様々な事項、要素が考慮されて決定されるということになりますので、その性質・目的を明確にする、特に裁判所の解釈において明確にするということがなかなか困難であるだろうと、そのため、不合理性の判断において、諸手当のような、先ほど御案内申し上げました特に職務に関連する諸手当のような比較的分かりやすい枠組みで判断することも難しくなっているのではないかと。そうすると、結果的に、各企業の人事労務管理において、パート・有期雇用労働者と正社員との間で職務内容、職務内容・変更の範囲に相違が制度的に設けられていると、先ほど御案内した正社員人材確保論により、基本給に係る待遇の相違が不合理ではないと評価される傾向があるのではないかとということが一般的には言えるかと思います。これも先ほど水町先生のお話にありましたように、最近の裁判例を踏まえると、必ずしもそういった傾向とは違う判断も示されてきているところですので、過度に一般化はできない傾向だと思いますが、こういったことが少なくとも今までの判例、裁判例の判断の在り方からは言えるのではないかと、このように考えた次第です。

次に、同一労働同一賃金のガイドラインについてですが、現在のガイドラインの構成は、パートタイム・有期雇用労働者と正社員との間の待遇の相違が不合理と認められるかどうかの判断に当たって、今、お話ししたような解釈上の課題に答え得る有意義なものとは必ずしもなっていない面があるのではないかと、これがもう一つ、私の意見です。

4 ページにお進みいただいて、現在のガイドラインの構成や内容によると、事例はガイドラインどおりですので、内容についてはまた後で御確認いただければと思いますが、例えば基本給において、労働者の能力または経験に応じて支給するものについては、通常の労働者との同一の能力または経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力または経験に応じた部分につき、通常の労働者との同一の基本給を支給しなければならない。こういうふうに明確に書いてあります。（２）以下のところは割愛いたします。

しかし、パート・有期法 8 条により、基本給の相違が不合理と認められるかどうかを判

断するには、先ほどお話ししたように、まず、基本給の性質・目的をどのように解釈するか、例えば基本給を決定する制度がその企業にあった場合に、その制度等に関してどのような事情が認められるのであれば、当該基本給の性質・目的を一体どのように解釈すべきか、こういった点について判断するための指針が本来必要ではないかと思うのですが、現在のガイドラインではこの手がかりがやや乏しいのではないかと。つまり、先ほども簡単に御覧いただいたように、基本給の性質・目的が能力または経験に応じて支給されるものと解釈できるということが前提となって始まっているようにも読めるので、これはいろいろな解釈の仕方があり得るかもしれません。少なくともそういうふうには読めなくはないので、そうすると、ガイドラインの記載が不合理性判断の指針として入り口のところでちょっとつかえてしまうのではないかと、こういった考えを私のほうでは持っています。

次に、ガイドラインの方向性ですが、例えば現在のガイドラインは、基本給の昇給の後に続く（注）のところで、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルールの変遷がある場合の取扱いという項目があります。ここでは少し文章を省略していますが、賃金に相違がある場合、その要因として賃金の決定基準・ルールの変遷があるときは、要するに、ルールが違ふという旨の主観的または抽象的な説明では足りず、その基準・ルールの変遷は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、それから内容及び配置の変更の範囲、その他の事情のうち、今日たびたび出てきたところですが、待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものの客観的、具体的な実態に照らして不合理と認められるものであってはならない、このように指針では書かれているわけです。

このような指針があるにもかかわらずということになるのですが、5ページに移りいただいて、これまでの不合理性判断において、特に賞与や基本給に関わるのではないかとと思いますが、賃金の決定基準・ルールの変遷が、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものの、客観的、具体的な実態に照らして不合理かどうか、ここの検討が判例、裁判例の判断においても十分に検討されてきたとはいえないのではないかと思います。

そのような企業の賃金制度では、ここからは一般論になりますが、パートタイム・有期雇用労働者と正社員とで賃金決定の基準やルールを含む人事・賃金制度が区別されて運用されることが社会的に一般的だと言えます。その際、正社員については、相対的に高度な職務や重い負担を担うこととされているのが通例で、そのことで正社員の待遇は相対的に高いものとされる。そのことが、賃金額、昇給の条件など様々な面でパートタイム・有期雇用労働者との間で待遇の相違があることにつながり、こういった実態が、さらには待遇の相違の不合理性を法的に争った場合でも、前述の正社員人材確保論によって不合理性を否定する方向に解釈されることにつながっているように見えます。現状では、各企業においてパートタイム・有期雇用労働者と正社員との間で設けられている人事・賃金制度にそもそも相違があるのだから、基本給や賞与の待遇に相違があっても不合理ではないという形での、これも今日何度も出てきた話ですが、0か100かの判断を行われるケースが出がち

ではないかということです。

このような状況の下で、特に基本給や賞与についてパート・有期労働者と正社員との間の待遇の相違を積極的に不合理と認め、また、労働条件の格差を是正する方向にガイドラインを機能させようと今後するのであれば、例えばガイドラインの上記（注）で示されたような方向性を積極的に打ち出し、パートタイム・有期雇用労働者の賃金の決定基準やルールを現状よりも正社員に近づけることを可能とするような、そういう枠組みを構築、運用することを促すということが考えられるのではないかと思います。

その点に関連して、時間の関係もあって、以下、少し簡単にお話をします。

これも既に今日の議論で出てきたところですが、最近の企業の人事制度の見直しに向けた動きと関連づけて、方向性について若干考えたところをお話しいたします。

御存じのように、日本企業における人事・賃金制度における近時の動向を見ますと、正社員についてのジョブ型人事制度を導入するという動きが進められております。政府におけるグランドデザイン、内容は5ページから6ページにかけてのところですが、これは資料を御確認いただければと思います。

6ページにお進みいただいて、関連する動きとして、経団連の2021年の「経営労働政策特別委員会報告」では、自社型雇用システムの検討に際してのジョブ型雇用の導入・活用に向けた論点が具体的に挙げられており、アンダーラインを引いたところを中心に御確認いただければと思いますが、職務内容、職務調査や分析、ジョブ型雇用の適用範囲、処遇制度の在り方、採用・人材育成、キャリアパスなどについての項目、こうしたことが洗い出されるべき論点として示されています。

このように日本企業における正社員の雇用制度が転換期を迎えているというのであれば、この機会に併せてパートタイム・有期雇用労働者の人事・賃金制度の在り方についても本格的に見直す契機とすべきように思われます。

先ほど挙げましたような正社員についてのジョブ型人事制度を導入・整備していく際に、パートタイム・有期雇用労働者の人事・賃金制度を正社員の人事制度構築に接合させる形で統合的に整備を図る、こういったことが政策的に促されてもよいのではないかと考えます。

その際、パート・有期法10条で、御存じのとおり、賃金に関する事業主の努力義務、それから11条で教育訓練実施義務や事業主の努力義務が規定されていることが積極的に生かされるべきではないかと考えます。

このように方向性としてパートタイム・有期雇用労働者の処遇を正社員と連続性のある人事・賃金制度の中に位置づけて統合的に運用することは、パートタイム・有期雇用労働者の正社員転換を円滑に実施することにもつながるのではないかと思います。

上記のような取組により、統合的な人事・賃金制度の下で、例えばこれだけに限るという趣旨ではありませんが、パートタイム・有期雇用労働者として働いていた人が無期転換したり正社員転換したり、その上でキャリア、経験を積んで、正社員としてステップアッ

プしていく、そういう一つの制度の中で具体的に流れを描けるようになる。その中で職務内容とか、成果、意欲、能力、経験に応じた比例性、連続性のある待遇が行われていく、こういった方向が目指されることが望ましいのではないかと、私としては考えています。

こうした人事・賃金制度を考えていく場合には、正社員との関係で、今日も話題に出ました無期転換フルタイム労働者の処遇などが問題になりますが、こうした均等・均衡をいかに考慮するかについては労働契約法3条2項を活用していくことが考えられるのではないかと。

雑駁ではございましたが、私からの意見としては以上です。

○守島部会長 どうもありがとうございました。

それでは、質疑応答に入りたいと思います。どなたからでもどうぞ。

では、池田委員。

○池田委員 御説明ありがとうございます。

本日は、「同一労働同一賃金」への対応のみならず、正社員やパートタイム・有期雇用労働者も含めた賃金制度、人事制度を見直すべきという大きな提起をいただきました。その上で、資料5ページ目の後段以降でお話しいただきましたパートタイム・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールを、現状よりも正社員に近づけるという点について御質問させていただきますと思います。

正社員とパートタイム・有期雇用労働者とで共通性・連続性のある待遇を整備するという点について、現場ではこれを逆手にとって、正社員の手当をなくすといった正社員の待遇引下げによって「同一労働同一賃金」を達成しようとする動きもあります。こうした動きを防止するためにはどのような方策が考えられるのでしょうか。この点、「同一労働同一賃金ガイドライン」では「労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることとは望ましい対応とは言えない」という記述があります。この記述も含め、どのように考えるかといった点について先生の御意見をお伺いしたいと思います。よろしくお願いします。

○皆川様 ありがとうございます。

今、御指摘のあった、手当などをなくす形で正社員とパートタイム・有期雇用労働者の処遇をその面に関しては同じにしてしまうという形での対応が行われていることは私も承知しております。これはなかなか難しいところで、そうした就業規則の変更があった場合、パートタイム・有期雇用労働者が何らかの損害賠償などを求め得るかということ、これを否定するような判断が日本郵便事件のような判断で法的にも出ているところですので、御指摘のところは非常に難しいところだと思います。

私もすぐにそこに抜本的な解決策というのが、にわかにこうすればいいというのが思い浮かぶわけではないのですが、やはりそういったケースでは、ほかの基本給などの合理性を考える、考慮する上で、以前あった手当を廃止して、場合によっては一部正社員の基本給の中に組み込むようなということが正社員の労働条件を確保する観点から行われ

る可能性がありますので、そういった事情も考慮しながら、パートタイム・有期雇用労働者の特に基本給部分なら基本給部分と正社員の基本給部分との間で格差があるのが合理的かどうか、不合理と認められるかどうか、その判断を考慮していくということがまず考えられるのではないかと思います。

要するに、裁判所がそういう判断を取るかどうか分かりませんが、ある正社員については手当を廃止して基本給のところを上積みした、しかし、パートタイム・有期雇用労働者の基本給は変わっていないといったような事情があったときに、手当をなくして正社員のほうでは増やすためにパートタイム・有期雇用労働者のほうではこの賃金、いかなる事情を考慮して正社員との違いで今の給与になっているのか、変わらないのかといったところが論点となったときに、企業側のほうがうまく説明できるかどうか。廃止して基本給に入れた、正社員についてはそうしたけれども、パートタイム・有期雇用労働者ではしなかったことの説明について、合理的な説明なり論拠といったようなことを使用者のほうで示せなければ、それは、例えば基本給の格差の相違のところについて不合理だと評価されるべき考慮要素の一つになる。ちょっと迂遠な方法になりますので、こういったことがすぐうまくいくかどうかということについては私も確証はないのですが、例えばそういった形での対応というのが本日お話しした枠組みの中では考えられるのかなと思っています。

○守島部会長　ありがとうございます。

ほかにどなたか、では、岡崎委員、お願いいたします。

○岡崎委員　御説明ありがとうございます。

私のほうからは、4ページのガイドラインの方向性について一つ質問させていただきま。判例を踏まえて、例えば現在、ガイドラインに記載されている手当などを今後書き加えていく場合であっても、現行と同じように、問題となる例、問題とならない例の情報提供を基本とすべきであって、位置づけを変更せず、助言、指導、勧告の対象としないことが適切ではないかと考えているのですが、この点、お考えをお聞かせいただけますでしょうか。

○皆川様　ありがとうございます。

確かに御指摘のような点はあるかと思いますが、本日、水町先生からのお話にも既にあったところなのですが、例えばパート・有期法8条の解釈をする際に、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮するという、これが新たに条文に入ったところで、何を考慮すべきかということについて具体的な細目をガイドラインに落とし込む、ここを一体として連続性をもって考える、こういうお考えというか、解釈の御示唆がありました。

私も基本的にその考え方が妥当だと考えるのですが、そうであるとすると、結局、パート・有期法8条の規範が、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められるもの、ここの解釈を要するという規範になっていますので、そのために必要となる、例えば個々



の待遇の目的等々に関して解釈の指針なりを、事例をもって織り込むということはおかしいのではないかと考えています。今日御紹介したところは、例えば基本給については、成果などによって決まる部分がある場合というところから始まっているので、それをどう評価するかということについてももう少し具体的な書き込みがあればよいのではないかと、そういう趣旨でお話しさせていただいたのですが、お答えになっていますでしょうか。申し訳ありません。

○岡崎委員 ありがとうございます。

○守島部会長 ありがとうございます。

ほかにどなたか、では、富高委員、お願いいたします。

○富高委員 御説明ありがとうございました。

資料5ページで「パート・有期雇用労働者と正社員とでそもそも賃金の決定基準・ルールを含む人事・賃金制度が区分して運用されていることが一般的であり、…正社員人材確保論によって不合理性を否定されて、0か100か（基本給や賞与では、多くは0）の結論になっている」という指摘があります。この点は学説などでもそういった「そもそも基準が違うから」というような門前払い的な傾向もあるのではないかと思います。こうした入口の段階で否定されてしまうと、非正規雇用で働く方の待遇改善という「同一労働同一賃金」の目的が本当に果たすことができるのかという点で非常に疑問があると考えています。

一方で、労働組合の現場の取組を見てみますと、正社員が職能給で、パート・有期の方が職務給というような場合であっても、パート・有期の方が行っている職務を正社員であればどの水準の能力が必要な業務なのかという当て込みをしていって、そういった対応を考えた上で納得性のある制度設計を労使で議論して取り組んでいるケースもあると伺っているところです。こうした支給決定基準が違う場合であっても「同一労働同一賃金」の効果を及ぼすべきなのだとすることをガイドラインに記載することについて、先生のお考えがあればお伺いしたいと思います。

○皆川様 御質問、御指摘ありがとうございました。

今日の私の報告では、できるのであればというか、将来の大きな方向性としては、人事制度や賃金制度を統一的に運用していくほうにできるだけ促していくことが今の大きな正社員を含めた人事制度の転換の中で望ましいのではないかと、やや遠い目標についてお話をしたところもありますので、そこに至るまでの具体的なプロセスについては、今、委員からお話がありましたように、各企業で正社員としては職能給で基本的にやってきて、今後変更があるかもしれませんが、基軸としてやっていく。パートタイム・有期雇用労働者の場合は職務給、こういう制度の違いがあっても、私の考えとしては、今、御指摘のように、正社員がパートタイム・有期雇用労働者の方々が担当している職務をやったらどれだけの給与、そことの均衡を図る形で、パートタイム・有期雇用労働者の方がその職務を担ったらこれだけの基本給の額、もちろん正社員の方について責任の程度が重いとか、将来、様々なほかの仕事に就く可能性がある、あるいは昇進する可能性があって、そ

のための職責も担っている、こういった事情があれば、給与が上乘せというか、金額が高くなることを否定する趣旨ではないのですけれども、お話のような形で賃金決定の基準やルールを立てつけが制度的に違っていたとしても、その中で、今日も少しお話ししましたように、正社員のほうでも、例えば職務調査や分析などによってこういった職務を担っている人をこういったランクづけをしてどういうふうに処遇していくか、こうした制度的な洗い出しというのが仮に行われていくとすれば、そういった契機をつかまえて、パートタイム・有期雇用労働者についても、対応するような職務を担っている労働者について正社員とのまさに均衡を考慮する。これはパート・有期法10条の努力義務の対象と思いますが、均衡を考慮して賃金をどうするかということ、それが実際に労使交渉の場で具体的な題材や調査などに基づいて行われているということであれば、今日、労使交渉の結果なり過程なりの位置づけを不合理性判断の中でどう位置づけていくかということについても既に議論がありましたが、それは労使交渉が適切に行われているという方向で、もしそうしたプロセスがきちんと行われているのであれば、それは不合理性を否定する方向で評価される。そうでない、あまりそういった取組課題などがきちんと労使交渉の場でも行われていないといったようなことで、しかし、漫然と職能給、職務給でこういった賃金決定のルールの違いがある、これを漠然と維持していたようなケースでは、今後、基本給についても不合理だと、格差があっても不合理だという方向に判断が向かうようになっていくことが望ましいのではないかと考えている、そういった趣旨です。

○守島部会長　ありがとうございます。

では、原田委員、お願いいたします。

○原田委員　ありがとうございます。

5 ページから 6 ページにかけまして、ジョブ型雇用の広がりなど、正社員の雇用制度が転換期にあることを踏まえ、パートタイム・有期雇用労働者と正社員の人事・賃金制度を連続的なものにしていくことについて御説明がございました。6 ページのところでは、経団連の「経労委報告」を御紹介いただいておりますが、こちらにありますように、経団連としても各企業に自社に適した雇用システムの確立を働きかけているところです。

こちらに関連して、経団連が同じく2011年に公表した、会員企業を対象に実施した調査があるのですけれども、その中で、ジョブ型雇用の適用範囲について最も多い回答が「一般社員、非管理職の一部」39%、これに「管理職の一部」が32.2%と続いています。また、職務の内容ですけれども、「システム、デジタル、IT」、「研究開発」、「技術系専門職」といった専門性の高いものが多くなっているところです。こういった形で全社員を一律にジョブ型、完全に職務給にするといった企業は現状まだ多くない、過渡期にあると考えており、こうしたジョブ型の活用は、企業の雇用システムをより多様にする方向で進んでいる面がございます。そうした中で連続性のある人事・賃金制度のイメージをもう少し御教示いただければと思います。

○皆川様　ありがとうございます。調査もお示しいただきまして、ありがとうございます。

た。

連続性のある制度というのはやや漠然とした言い方になりますけれども、今、お話がありましたように、正社員の方の中でも、一定程度ジョブの範囲を限って、ある程度限定した形で働かれる方、それは今、御示唆がありましたように、一般的なお仕事をされる一般職員の方や、あるいはまた別の専門性の高い方、そういう職種なり立場で働かれる方がおられて、しかし一方では、従来の職能型が当てはまるような管理職の方がおられる。これはお話のとおり当然のことだと思います。

私がイメージしたところでは、パートタイム・有期雇用労働者の方の賃金制度を考えるときも、やはり対応して比較的近いところ、近い職務を担われる人との均衡を考えるとということを一定の連続性というところでお話ししました。例えば一般的な事務をされるお仕事でしたら、正社員で一般的な事務をされる方が職務を担われるときの給料、職務の負担とか難易度の程度をどういうふうに評価してその賃金額を一般的な仕事をされる方に決めているか、それに対して同じような仕事を担われるパートタイム・有期雇用労働者の方の職務を踏まえて、同じような仕事をされる場合に賃金はどうか、そこは均衡が取れているのかどうか、こういったところを連続的に検討する方向ではどうか。例えばIT関連の高度に専門的なお仕事をされている方だったら、契約社員の方でも同じような高度に専門性の高い職務に就かれている方との、これは正社員の方と、契約社員ですから有期の方との職務の内容や難易度などを比較して、賃金の格差、相違が均衡が取れたものになっているかどうかを検討していく。ですから、ほかの要素が入る、例えば職能給がぴったり当てはまるような正社員の方を無理やりくつつけるのではない。でも、先ほど御説明いたしましたように、正社員の方がある職務をするのだったら、どのくらいの給与、賃金額をとというのが比較できるのであれば比較しながら、職能給と職務給の違いも踏まえて検討されるべきで、企業の中で労働者の役割なり担う職務に応じてグラデーション化されていくことが望ましいのではないかと、そういうイメージでお話をいたしました。

○原田委員　ありがとうございます。

先生のイメージを理解することができました。企業の人事・賃金制度は、各社の事業戦略や人材戦略を踏まえて、労使自治によって決定することが重要と考えておりまして、経団連としましては、引き続き、こうした考え方を基本に自社に適した雇用システムの確立を企業に呼びかけてまいりたいと考えております。

私からは以上です。

○守島部会長　ありがとうございます。

そろそろ時間なのですけれども、最後、どなたか御質問なされたい方いらっしゃいますか。

それでは、お時間となりましたので、本日の議論はここまでとさせていただきたいと思っております。改めまして、富永様、水町様、皆川様におかれましては、御多忙の中、御出席いただき、誠にありがとうございます。

最後に、事務局から連絡事項をお願いいたします。

○倉吉企画官 事務局でございます。

次回の同一労働同一賃金部会につきましては、追って御連絡いたします。

以上です。

○守島部会長 それでは、これをもちまして、第17回「同一労働同一賃金部会」を終了いたしたいと思います。お忙しい中、どうもありがとうございました。