

令和 7 年 3 月 10 日

第 17 回同一労働同一賃金部会 ヒアリング（令和 7 年 3 月 13 日）説明資料

皆川宏之（千葉大学）

○ 同一労働同一賃金・ガイドライン関係

1. 改正後パートタイム・有期雇用労働法の規定に設けられた「均衡待遇規定」（パ有法 8 条）について

1.1. 概観

パ有法 8 条の規範

事業主は、その雇用する短時間労働者・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、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①職務の内容、②当該職務内容及び配置の変更の範囲、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。

- パ有法 8 条に基づく待遇の相違の不合理性判断については（労契法旧 20 条時代の解釈を含めて）、その解釈適用のための規範の構造、諸要素の考慮の仕方などが分かりにくくなっている面が否めない。
- その一因は、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、という規範の構造にあると思料する。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、そのうえで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が解釈されることとなるが、当該待遇の性質・目的の解釈のあり方は、個々の事案においてそのような待遇が設けられた経緯、制度上の支給基準、人事管理上の取扱いといった諸事情を考慮して、事案ごとに解釈が行われることになる。
- そのため、問題となる待遇の性質・目的は、類型（基本給、賞与、退職金、諸手当、休暇等）自体が多様であるところ、その上で、各類型における性質・目的の解釈を一般化することが難しくなっている。

1.2. 諸手当

- 上記の枠組みによる判断のあり方は、性質・目的の解釈を明らかにしやすい諸手当に関する相違の不合理性については比較的分かりやすい。
 - 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職務に共通性があることを前提に、その職務に関連した目的で支給される手当であり、そうすると、②職務内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組み）が異なる場合でも、有期と無期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） … ①有期か無期にかかわらず職務の内容に共通性があることを前提とした手当で、皆勤・精勤を奨励する目的の手当であり、②有期と無期とで人材活用の仕組みが異なる場合や、③定年後再雇用という事情がある場合でも、有期と無期とで相違を設けることが不合理と認められる可能性が高い。
- **通勤手当** … 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不合理と認められる可能性が高い。
 - ◇ 他方で、給与の条件全体が考慮され、通勤手当不支給が不合理とされない例もある（リクルートスタッフィング事件・大阪地判令和 3・2・25 労判 1246 号 5 頁）。
- **年末年始勤務手当**（日本郵便（東京）事件ほか） … 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、正社員と同じように年末年始に業務に従事した契約社員に支給しないことは不合理と認められる。

- 生活保障に関連すると解される手当の性質・目的については、事案により解釈が分かれる傾向がある。

- **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された（最判）。ほかに、独立行政法人日本スポーツ振興センター事件・東京地判令和 3・1・21 労判 1249 号 57 頁など。
- ⇔ **住居手当の支給**（日本郵便（東京）事件） … 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、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する（上告審で確定）。日本郵便（大阪）事件も同様。
- ⇔ **扶養手当**（日本郵便（大阪）事件） … 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として、支給の有無の相違を不合理とした。

1.3. 賞与

- **賞与・一時金**については、その性質・目的の解釈にあたり、多くの要素が考慮される（長澤運輸事件等）。大阪医科薬科大学事件最判の判断は、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、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ことから、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され、1 審原告が比較対象とした、異動がなく業務内容の多くが定型的であった教室事務員（正職員）がアルバイト職員に置き換えられ、その職務内容・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する。
- 上記のいわゆる「正社員人材確保論」ととると、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（職務の幅、責任の程度等）や職務内容・配置の変更の範囲（異動の可能性等）に相違が設けられていると、賞与の支給の相違について不合理とまでは認められないとの判断が導かれやすい。
 - A ホテル事件・大阪地判令和 5・6・8 労経速 2525 号 10 頁、日東電工事件・津地判令和 5・3・16 判時 2586 号 73 頁など。

1.4. 基本給

- 基本給については、職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験その他就業の実態に関する事項など多様な要素が考慮されて決定されることから、その性質・目的を明確にすることが困難である。そのため、不合理性の判断において、諸手当のような枠組みで判断することも難しい。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、職務の内容、職務内容・変更の範囲に相違が設けられていると、「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。

2. 同一労働同一賃金ガイドラインについて

2.1. 概観

- 現在のガイドラインの構成は、パート・有期雇用労働者と正社員との間の待遇の相違が不合理を認められるか否かの判断にあたり、上記のような解釈上の課題に応えうる有意義なものとは必ずしもなっていないのではないか。

- 現在のガイドラインの構成・内容によると、例えば「一 基本給」において、「(一) 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの」について、「基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者との能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者との基本給を支給しなければならない。……」とされ、その後に「問題とならない例」、「問題となる例」が挙げられる。続いて、「(二) 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの」について、「基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、通常の労働者との業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者との基本給を支給しなければならない。……」とされ、その後に「問題とならない例」、「問題となる例」が続く。
- しかし、パ有法8条により「基本給」の相違が不合理と認められるか否かを判断するには、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等に関して、どのような事情が認められれば、当該基本給の性質・目的をどのように解釈すべきかについて判断するための指針が必要となるところ、現在のガイドラインの構成では、待遇の性質・目的の解釈にあたっての手がかりが乏しい（すでに、基本給の性質・目的が「能力又は経験に応じて支給」されるものと解釈できることが前提となり、そこから具体的な例の記載が始まっている）。そのため、ガイドラインの記載が、不合理性判断のための指針として十分に機能していないのではないか。

2.2. ガイドラインの方向性

- ガイドラインの「一 基本給」の「(四) 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの」の後に続く（注）の「一 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・ルール相違がある場合の取扱い」では、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の基本給・賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルール相違があるときは、『通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で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』等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルール相違は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、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の客観的及び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」とされる。
- このような指針が示されているにもかかわらず、これまでの不合理性判断において、

賃金の決定基準・ルール相違が、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものの「客観的及び具体的な実態に照らして」、不合理と認められるかが十分に検討されてきたとはいえない。

- 企業の賃金制度では、パート・有期雇用労働者と正社員とで、賃金の決定基準・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一般的であり、その際、正社員については、相対的に高度な職務（業務内容の難度、責任の重さ等）や重い負担（職務・職種ないし勤務場所の変更の可能性等）を担うこととされているのが通例であり、そのことで正社員の待遇は相対的に高いものとされ（職能給、昇格・昇給の可能性等）、そのことが、賃金額、昇給の条件など様々な面でパート・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、さらには、待遇の相違の不合理性を争った場合でも、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る。現状では、各企業においてパート・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、という形での判断となりがちで、0 か 100 か（基本給や賞与では、多くは 0）の結論となっている。
- このような状況で、今後、特に基本給や賞与について、パート・有期雇用労働者と正社員との間の待遇の相違を不合理と認め、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するならば、たとえば、ガイドラインの上記（注）一で示された方向性を、より積極的に打ち出し、パート・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ことを可能とする方策を具体的に示すことが求められるのではないか。
- その方向性の 1 つとして、パート・有期雇用労働者についての賃金決定の基準・ルールを全般的に、正社員についての基準・ルールに接合・統合し、連続性を持たせた形で運用することを促すことがガイドラインの方向性として考えられるのではないかと。そのためには、企業における賃金決定のための評価制度・等級制度等を、パート・有期雇用労働者と正社員とで共通する制度として構築・運用することを促すことが考えられる。

2.3. 企業の人事制度の見直しに併せたパート・有期雇用労働者の待遇の見直し

- 日本企業における人事・賃金制度に関する近時の動向をみると、現在、正社員についての「ジョブ型人事」制度導入を促進する動きが進められている。
 - 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」（2024 年 6 月閣議決定）では、日本企業の競争力維持のため「ジョブ型人事」の導入を進めることを目的に「ジョブ型人事指針」を策定することとされ、2024 年 8 月、同指針が政府（内閣官房、経済産業省、厚生労働省）により取りまとめられている。ジョブ型人事指針は、個々の企業が自社のスタイルに合った導入方法を検討できるよう、

既に導入している企業の事例を掲載するものであり、①制度の導入目的、経営戦略上の位置付け、②導入範囲、等級制度、報酬制度、評価制度等の制度の骨格、③採用、キャリア自律支援、人事異動、等級の変更等の雇用管理制度、④人事部と各部署の権限分掌の内容、⑤労使コミュニケーション等の導入プロセスなどの項目について、企業での導入事例を紹介するものとなっている。

- 関連する動きとして、経団連「2021 年版 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、①職務調査・分析（社内における職務の現状分析、ジョブ型雇用に適した職務の洗い出し）、②適用範囲（当該職務の遂行に必要な知識や技能・技術・資格等の明確化、職務記述書の作成、職掌・職群別、職種別、資格別、職務・役割等級別など区分毎の対象の検討）、③処遇制度（職務の価値や難易度、役割・ポストの重要度・責任の度合いなどによる決定、単一給〔シングル・レート〕のほか、上限額を設定した範囲給〔レンジ・レート〕の運用、成果や業績を適切に処遇に反映する人事評価の実施）、④採用・人材育成（中途・経験者に加えて新卒者も対象、能力開発・自己啓発と社内の人材育成システムを併用したジョブ型人材の育成、高度な知識やスキル、能力開発が必要な場合のリカレント教育の活用）、⑤キャリアパス（より上位の職務やポスト就任に伴う昇進・昇格の実施、メンバーシップ型雇用区分からジョブ型雇用区分への移行、管理職や経営層へ登用していくキャリアパスの形成）が項目として示されている。
- 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のであれば、併せて、パート・有期雇用労働者の人事・賃金制度のあ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る。
- 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・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とを促すことが考えられてよいのではないか。
- その際、パ有法 10 条（正社員との均衡を考慮しつつ、パート・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の実態に関する事情を勘案してその賃金を決定する事業主の努力義務）、同 11 条（職務内容が同一のパート・有期雇用労働者に対する事業主の教育訓練実施義務、パート・有期雇用労働者への教育訓練を実施する事業主の努力義務）で事業主の義務・努力義務が規定されていることが積極的に活かされるべきである。
- パート・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付けて統合的に運用することは、パート・有期雇用労働者の正社員への転換を円滑に実施することにもつながる。
- 上記のような方向での取り組みにより、統合的な人事・賃金制度の下で、パート・有期雇用労働者 ⇒ 有期雇用からの無期転換労働者・正社員転換労働者 ⇒ 正社員

といった形で、職務の内容、職務の成果、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とが望ましいのではないか。

- 上記のような人事・賃金制度を考える場合には、正社員との関係で、無期転換フルタイム労働者の処遇や、多様な正社員の処遇につき、均等・均衡をいかに考慮するかも問題となりうる。そのための規範的な根拠として、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」ことを規定する労働契約法 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。