

現行規定に関する参考資料 (パートタイム・有期雇用労働法関係)

※ 本資料における略称

・平成 31 年 1 月 30 日付け基発 0130 第 1 号・職発 0130 第 6 号・雇均発 0130 第 1 号・開発 0130 第 1 号「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の施行について」・・・施行通達

第 8 条（均衡待遇規定）関係

・趣旨

法第 8 条は、事業主が、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を考慮して、不合理と認められる相違を設けることを禁止したものであること。（施行通達第 3 の 3（2）より）

（※参考：「待遇」の解釈）

「待遇」には、基本的に、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、解雇等の全ての待遇が含まれること。

一方、短時間・有期雇用労働者を定義付けるものである労働時間及び労働契約の期間については、ここにいう「待遇」に含まれないこと。

なお、事業主ではなく、労使が運営する共済会等が実施しているものは含まれないこと。

（施行通達第 3 の 3（7）より）

・法違反の効果（民事効、補充効）

法第 8 条については、私法上の効力を有する規定であり、短時間・有期雇用労働者に係る労働契約のうち、同条に違反する待遇の相違を設ける部分は無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解されるものであること。また、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との待遇の相違が法第 8 条に違反する場合であっても、同条の効力により、当該短時間・有期雇用労働者の待遇が比較の対象である通常の労働者の待遇と同一のものとなるものではないと解されるものであること。ただし、個々の事案に応じて、就業規則の合理的な解釈により、通常の労働者の待遇と同一の待遇が認められる場合もあり得ると考えられるものであること。（施行通達第 3 の 3（7）より）

・比較対象となる「通常の労働者」

法第8条は、事業主が、短時間・有期雇用労働者と同一の事業所に雇用される通常の労働者や職務の内容が同一の労働者との間だけでなく、その雇用する全ての通常の労働者との間で、不合理と認められる待遇の相違を設けることを禁止したものであること。（施行通達第3の3（3）より）

（※参考：「通常の労働者」について）

法第2条の「通常の労働者」とは、社会通念に従い、比較の時点で当該事業主において「通常」と判断される労働者をいうこと。当該「通常」の概念については、就業形態が多様化している中で、いわゆる「正規型」の労働者が事業所や特定の業務には存在しない場合も出てきており、ケースに応じて個別に判断をすべきものである。具体的には、「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者（以下「無期雇用フルタイム労働者」という。）をいうものであること。（施行通達第1の2（3）より）

・主張立証責任

法第8条に基づき民事訴訟が提起された場合の裁判上の主張立証については、待遇の相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については短時間・有期雇用労働者が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については事業主が主張立証責任を負うものと解され、同条の司法上の判断は、短時間・有期雇用労働者及び事業主双方が主張立証を尽くした結果が総体としてなされるものであり、立証の負担が短時間・有期雇用労働者側に一方的に負わされることにはならないと解されるものであること。（施行通達第3の3（8）より）

・「その他の事情」の考慮要素

「その他の事情」については、職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではないこと。

具体例としては、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、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などの諸事情が「その他の事情」として想定されるものであり、考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものであること。

また、ガイドラインにおいて「有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない」とされていることに留意すること。

さらに、法第14条第2項に基づく待遇の相違の内容及びその理由に関する説明については労使交渉の前提となりうるものであり、事業主が十分な説明をせず、その後の労使交渉においても十分な話し合いがなされず、労使間で紛争となる場合があると考えられる。「その他の事情」に労使交渉の経緯が含まれると解されることを考えると、このように待遇の相違の内容等について十分な説明をしなかったと認められる場合には、その事実も「その他の事情」に含まれ、不合理性を基礎付ける事情として考慮されうると考えられるものであること。（施行通達第3の3（5）より）

第9条（均等待遇規定）関係

・趣旨

法第9条は、職務の内容が通常の労働者と同じの短時間・有期雇用労働者であって、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（以下「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ものとしたものであること。（施行通達第3の4（2）より）

・法第9条の2要件について

「職務の内容が通常の労働者と同じであること」とは、その業務の内容や当該業務に伴う責任の程度が同一であるかを判断することとなる。

「職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組み、運用等）」が、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、通常の労働者と同じであること」とは、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であることであり、職務の内容や配置が将来にわたって通常の労働者と同じように変化するかについて判断することとなるものであること。これは、我が国における雇用管理が長期的な人材育成を前提になされていることが多い現状に鑑み、差別的取扱いの禁止の規定の適用に当たっては、ある一時点において短時間・有期雇用労働者と通常の労働者が従事する職務が同じかどうかだけでなく、長期的な人材活用の仕組み、運用等についてもその同一性を判断する必要があるためであること。（施行通達第3の4（4）（5）より）

・「差別的取扱い」の意味

法第9条の要件を満たした場合については、事業主は短時間・有期雇用労働者であることを理由として、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、解雇等の全ての待遇（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をしてはならないものであること。

この場合、待遇の取扱いが同じであっても、個々の労働者について査定や業績評価等を行うに当たり、意欲、能力、経験、成果等を勘案することにより個々の労働者の賃金水準が異なることは、通常の労働者間であっても生じうることであって問題とはならないが、当然、当該査定や業績評価は客観的かつ公正に行われるべきであること。また、労働時間が短いことに比例した取扱いの差異として、査定や業績評価が同じである場合であっても賃金が時間比例分少ないといった合理的な差異は許容されることは、言うまでもないこと。

なお、経営上の理由により解雇等の対象者の選定をする際は、通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者については、労働時間が短いことのみをもって通常の労働者より先に短時間労働者の解雇等を行うことや、労働契約に期間の定めのあることのみをもって通常の労働者よりも先

に有期雇用労働者の解雇等を行うことは、解雇等の対象者の選定基準において差別的取扱いがなされていることとなり、法第9条違反となるものであること。（施行通達第3の4（9）より）

第10条関係

・趣旨

法第10条については、法第9条の対象となる短時間・有期雇用労働者以外の全ての短時間・有期雇用労働者が対象となるものである。これは、短時間・有期雇用労働者が勤続年数を重ねてもほとんど賃金に反映されないことや昇給が最低賃金の改定に応じて決定されるなど、働きや貢献とは関係のない要素で賃金が決定されることが多いことから、職務の内容、成果等に応じて短時間・有期雇用労働者の賃金を決定するよう努めることとしたものであること。

ただし、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（いずれも職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）については、本条の対象外となるものであること（則第3条）。（施行通達第3の5（1）より）

※以下は、施行通達で示していない論点について、学説・判例を紹介したもの。

第8条（均衡待遇規定）関係

・有為人材確保論・正社員人材確保論

※旧労働契約法 20 条に関する最高裁判決に関する論点であることに留意。

● 菅野和夫＝山川隆一『労働法 [第 13 版]』（弘文堂、2024）850 頁

メトロコマース事件においては、最高裁は、正社員は種々の事業所に配置されて配置転換等を命じられることがあり、また退職金の算定の基礎となる本給は年齢給部分と職務遂行能力に応じた職能給部分とからなっていることを踏まえると、本件退職金は、労務の対価の後払いの性質と継続した勤務等に対する功労報償等の性質を併せ有しているので、様々な部署等で継続的に就労する中で形成される職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた賃金が支払われる正社員の人事制度を前提に、そのような幅広い就労を継続してきたことへの対価としての性質をもつことを重視して、不合理性を否定したものと考えられる。

大阪医科薬科大学事件判決においても、本件での正職員への賞与の基礎となる基本給が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もつこと、また、正社員について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ことから、大学は、そのような正職員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から、正職員に賞与を支給することとしたものと把握し、アルバイト職員と正職員とで職務の内容やその変更の範囲に相違があったこと等に照らし、アルバイト職員に賞与を支給しないことは不合理ではないと判断されている。すなわち、本判決は、本件賞与が正社員の人材活用の実態やそれを踏まえた処遇の仕組みを前提としていることを踏まえて、不合理性の判断を行ったと考えられる。

以上のように、両判決における最高裁の判断は、長期雇用の正社員を活用する人事制度と結びついている退職金や賞与については、そのような人事制度を採用するかどうかは基本的な経営判断に関わることを踏まえて、かかる人事制度が適用されない契約社員やアルバイト職員への不支給を不合理とする法的介入を避けたものといえる。

● 学校法人大阪医科薬科大学事件（最三小判令和 2 年 10 月 13 日労判 1229 号 77 頁）（抄）

第 1 審被告は、退職する正社員に対し、一時金として退職金を支給する制度を設けており、退職金規程により、その支給対象者の範囲や支給基準、方法等を定めていたものである。そして、上記退職金は、本給に勤続年数に応じた支給月数を乗じた金額を支給するものとされているところ、その支給対象となる正社員は、第 1 審被告の本社の各部署や事業本部が所管する事業所等に配置され、業務の必要により配置転換等を命ぜられることもあり、また、退職金の算定基礎となる本給は、年齢によって定められる部分と職務遂行能力に応じた資格及び号俸により定められる職能給の性質を有する部分から成るものとされていたものである。このような第 1 審被告における退職金の支給要件や支給内容等に照らせば、上記退職金は、上記の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あり、第 1 審被告は、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から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえる。

● メトロコマース事件（最三小判令和2年10月13日民集74巻7号1901頁）（抄）

第1審被告の正職員に対する賞与は、正職員給与規則において必要と認めたときに支給すると定められているのみであり、基本給とは別に支給される一時金として、その算定期間における財務状況等を踏まえつつ、その都度、第1審被告により支給の有無や支給基準が決定されるものである。また、上記賞与は、通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準となっており、その支給実績に照らすと、第1審被告の業績に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものと認められる。そして、正職員の基本給については、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされており、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するものといえる上、おおむね、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていたものである。このような正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、第1審被告は、正職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から、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえる。

第9条（均等待遇規定）関係

・ 法違反の効果（民事効、補充効）

● 菅野和夫＝山川隆一『労働法 [第13版]』（弘文堂、2024）860-861頁

均等待遇規定（9条）も、その違反につき不法行為上の違法性を根拠づけ、法律行為であれば差別的取扱い部分を無効とするが、契約内容を通常の労働者と同様のものに修正する効果まではもたない。これらの点は均衡待遇規定（8条）と共通していると考えられる。