

パート有期法上の均等・均衡処遇関係規定について

2025 年 3 月 13 日(木) 富永晃一

I. 問題意識

1. 8条と9条・10条の役割分担(射程、規範内容、効果)は妥当か？

- 8条と9条の射程
 - 9条の射程は限定的、8条は広範。そのため、8条の射程は9条の射程を内包している。
 - 8条と9条の規範内容は異なるが、その相違に意味はあるか？(特に9条)
 - 現在の解釈上は、この2条は射程が重なっており、9条の独自の意味が薄い可能性あり
 - 10条も存在意義にも疑問の余地(8条との関係)。8条の特別法に読めてしまう？
- #### 2. 8条の不合理性の判断を明確化できないか？(ex.「雇用継続の見込み」「労使合意」の明文化)
- 給付の性格により判断傾向が異なる可能性あり → 労使合意での明確化は可能か？
- #### 3. その他(※具体的な条文改正の方向性について述べるものではない)
- パートと有期とは同一規制でよいか？/8条、9条の禁止は両面的差別禁止か？政策的保護か？

II. 検討・意見

1. 8条と9条・10条の役割分担(射程、規範内容、効果)は妥当か？

(1)8条と9条

- 9条の射程は限定的(比較対象者との同一取扱いに限定、射程狭すぎる可能性？)→事例少ない
- 8条は広範(解釈上は比較対象者が不特定、射程が広すぎる可能性も？)→事例・紛争多い
- 要件・効果面で9条に独自性があれば両条項の区分に意味あり。現行法の解釈では9条の意義薄い。
 - 9条:2要件(①「職務内容」②「期間を通じた変更範囲」)の同一性必要(③「その他」の欠如)
 - ◇ 2要件以外の事情で決まる処遇に係る差別も、2要件不充足なら射程外(2要件が狭すぎ)。
 - ex.生活保障給付、賃金以外の待遇(法定外休日、懲戒規程の適用、…)
 - 有期契約労働者だけ会社の創立記念日も出勤、パートだけ遅刻が懲戒対象、…
 - 9条の適用事例は限定的(6件)、3件は2要件(旧3要件含む)不充足で請求棄却
 - ◇ 「その他」の事情があっても、2要件が同じなら考慮しない¹？(「理由」と「事情」は違うか？)
 - 学説では「理由として」の解釈で不合理な同一取扱いを修正²。裁判例も「理由として」の判断上、この2要件に含まれない合理的理由の有無を考慮(ニヤク/京都/紫雲会)。
 - ◇ 立証責任は原告(労働者)側³。
 - 8条:3要素(2要素①「職務内容」②「変更範囲」+1要素③「その他」)で格差の不合理性を判断。
 - ◇ 2要素以外の事情で決まる処遇に係る不合理格差も射程内(生活保障給付等)→射程広い
 - ◇ ①②は共通(正確に言えば変更範囲につき8条>9条)、③その他でそれ以外の事情も考慮
 - ◇ 立証責任:8条の立証責任はXY間で分配(評価根拠事実:原告、評価障害事実:被告)⁴。

¹ 西谷敏ほか編「新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法(第2版)」(日本評論社、2020)534頁(野田進)(定年後再雇用・労使交渉の結果という事情は考慮されないと述べる)。

² 水町勇一郎(10版)344頁、菅野和夫＝山川隆一(第13版)861頁等。反対、沼田雅之・大原社会問題研究所雑誌735・40等、区別説も？

³ 西谷敏ほか編「新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法(第2版)」(日本評論社、2020)534頁(野田進)等。

⁴ 平成31・1・30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(パート有期法施行通達)第3・3・(3)等。

- 比較すると、9条の射程は8条に内包＋9条は(解釈次第では)硬直的な帰結を強制する危険あり。
 - ✧ 9条の「理由として」は、8条の「その他」と同様の機能(その他の合理的な理由)
 - 不合理でない格差を9条で是正する必要性？(→不合理な同一取扱いの強制の危険)
 - 他方、8条と異なる帰結とならないなら、効果面等で違いがない限り、9条の意義は薄い。
 - 8条と異なり、9条の立証責任は専ら原告が負担する。
 - 効果面も、均等待遇(9条)には均衡待遇(8条)と同様に補充効がない⁵
 - ✧ 他方9条は基本的に均衡でなく均等。補充的解釈を広く認める可能性あり？
 - 8条が「均等＋均衡」なのであれば⁶、9条は不要(補充解釈面等での意義を別とすれば)。

(2)8条と10条

- 10条:「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金(通勤手当その他・・・を除く。)を決定するように努める」
 - 効力規定(8条)に加えて、努力義務規定(10条)を規定する意義はあるのか？
 - 「職務の内容」「職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態」を勘案しない場合→不合理なら8条違反なので、不合理でない場合について意味を有する、ということか。
 - ✧ 10条には勘案対象に「適切と認められるものを考慮して」なし→「適切と認められないもの」でも勘案すべし、ということにならないか(cf.9条での議論)。

2. 8条の不合理性の判断を明確化できないか？(ex.「雇用継続の見込み」「労使合意」の位置づけ)

- 8条の抽象性の高さ→事例判断となることから、予測可能性は高くない。
 - 給付の趣旨・目的等の如何により、大まかな判断傾向あり？(ただし、事例判断⁷)

給付等の性質	趣旨	その他
業務関連給付(皆勤/無事故/給食/通勤手当等、対価性明確)	・給付の趣旨(≡職務内容)が同様に妥当(同じ) →他(≡2要素)に相応の理由 なし→× あり→○	ほとんど考慮されず (他2要素は無関係だから？)
生活保障給付(家族/扶養/傷病欠勤手当等、生活変化に応じ雇用継続を図る趣旨)	・給付の趣旨(≡生活保障)が同様に妥当？ (「妥当」は「継続雇用」「幅広い世代」等) →妥当する(継続雇用、家族責任)→× →妥当せず(非継続雇用、非家族責任)→○	・継続雇用/幅広い世代≡生活保障の必要 ・労使交渉(補足的)
賞与・退職金	・給付の趣旨(多様だが考慮) ＋正社員人材確保論(メトロ)、賃金体系相違論(長澤運輸)等を考慮しても不合理か	・正社員人材確保論 ⁸ ・賃金体系相違論 ・労使交渉 ⁹
基本給	・給付の趣旨(多様だが考慮) ＋賃金体系相違論(長澤運輸)・その他事情(差の程度、老齢厚生年金等)を考慮しても不合理か	・賃金体系相違論 ・労使交渉

- 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。

⁵ニヤクコーポレーション事件・大分地判平成25・12・10判例時報2234・119。

⁶ハマキョウレックス事件・最二小判平成30・6・1民集72・2・88では通勤手当額に違いがあること自体不合理と判断(旧20条、均等＋均衡)。

⁷転勤への補償目的の住宅手当と、生活保障目的での住宅手当とで判断枠組みも異なる可能性あり。

⁸メトロコマース事件・最三小判令和2・10・13民集74・7・1901(退職金)、大阪医科大学事件・最三小判令和2・10・13集民264・63(賞与)

⁹名古屋自動車学校事件・最一小判令和5・7・20集民270号133頁。

- 給付の対象画定における使用者の裁量は大きくないと裁判所は考えている？
- 生活保障給付は、2要素以外の考慮要素に言及（「雇用継続の見込み」「労使交渉」等）。現8条上は「その他」と思われるが、これらの要素を例示して明確化を図れるのではないか？
 - 「雇用継続の見込み」「幅広い世代」等の理由づけは、病気や扶養家族の増加等の生活事故によらず、就労先に生活収入を依存する労働者の雇用継続を図る目的ないし性質の手当。
 - 手当の対象画定における使用者の裁量は、ある程度あると裁判所は認識（労使交渉論）
 - ✧ 少数者への負担しわ寄せになる場合、ならない場合あり。多くの定年後再雇用は後者か。
 - 「職務内容」「変更範囲」で読めない→「その他」から独立させる意味あり¹⁰？
- 賞与・退職金、基本給は多様な性格があり、一義的な性格の確定困難。裁判例での理由づけも、一定程度抽象的である（正社員人材確保論、賃金体系相違論、労使交渉論、・・・）。
 - 賞与・退職金の対象画定における使用者の裁量はある程度大きいと裁判所は認識（労使交渉論）
 - 基本給の格差について、賃金体系相違論からの不合理性の肯定はありうるか
 - ✧ 多くの場合、年功的職能給 vs. 職務給の不合理性の判断
 - 長期雇用となった疑似的な有期雇用労働者が問題（雇用継続により企業特殊的な職能を向上させてそれに見合う働きを求められているが、処遇見直しがされないケース）
 - 賃金が不合理というより、働かせ方が不合理である可能性

3. その他

- パートと有期とは同じ規制でよいのか？（※具体的な規制を念頭に置くものではない）
 - 「パートでないと働きたくない/働けない」はありうる、政策的な「パート就労を推進」もありうる→パート差別は性差別的な性格あり、流動性確保だけでなく均等・均衡処遇が重要？
 - 「有期でないと働きたくない/働けない」「有期雇用を推進」はありうるか？（あるのかもしれないが、現時点で有期を選ぶ主要な動機なのか？）→典型的な短期雇用については、流動性確保（正社員化・無期化）が施策として重要？（問題は疑似有期→これについては均等・均衡処遇必要？）
- 8条、9条の禁止は両面的差別禁止か？政策的保護か？
 - 9条→「差別的取扱い」の禁止でよいのか（「不利益取扱い」の禁止でなくてよいのか）
 - ✧ 現在は「無期ハフルタイム労働者」に主張適格なし（旧均等法、現・労基法4条と同様）
 - 8条→「不合理と認められる相違」は両面禁止か、片面禁止か
 - ✧ 現在は「無期ハフルタイム労働者」に主張適格なし？（パート有期法 8 条のパート・有期の「待遇のそれぞれについて、・・・相違を設けてはならない」は、旧労契法 20 条とは相違）

¹⁰ 参考、名古屋自動車学校事件・最一小判令和5・7・20集民270号133頁、長澤運輸事件・最高二小判平成30・6・1民集72巻2号202頁。

(参考)

<9条(旧パ8条1項)の適用事例>

事件	パート (有期)	2要件 ¹¹ (旧3要件)	理由として	差別的 取扱い	結論
①ニヤクコーポレーション(旧法)	○パ→ ×非パ ¹²	○(期間/職務内容/変更範囲同一)	○(「合理的理由なし」)	○ (賃金)	×地位確認 ○不法行為
②日本司法支援センター(旧法)	× ¹³ 有	×(期間みたさず)	—	—	×不法行為(×民90)
③京都市立浴場運営財団(退職金、旧法)	○パ	○(期間/職務内容/変更範囲同一)	○(「合理的理由なし」)	○ (退職金)	×退職金 ○不法行為
④紫雲会事件(期末/勤勉手当、新法)	○有	○△ ¹⁴	×(年功賃金&退職金)	—	×不法行為
⑤システム事件(基本給/賞与、新法)	○有	×(職務内容相違、変更範囲相違)	—	—	×未払賃金・不法行為(×旧20/新8)
⑥阪急バス事件(家族給等、新法)	○有	×(職務内容相違、変更範囲相違)	—	—	×不法行為等(×旧20/新8)

○ニヤクコーポレーション事件・大分地判平成25・12・10判例時報2234号119頁

(概要)(略・準社員(短時間社員、ただし途中より正社員と同一の労働時間)がパート労働者であることを理由に正社員よりも低い処遇であることが旧パート法8条1項に違反であるとして正社員と同一の労働契約上の権利を有する地位にあることの確認・不法行為損賠等を請求して提訴した事例)
(判旨(抄)) <u>(パート法8条違反の成否)(短時間労働者への該当性)</u> (略・1日の所定労働時間が、7時間から8時間に変更された以後は短時間労働者に該当せず、パート法8条違反の成否はそれ以前について検討) <u>(同視可能短時間労働者への該当性)</u> (略、Xは「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当) <u>(賃金の決定その他の待遇についての差別的取扱いの有無)(賞与額)</u> 正社員と年間賞与額を比較すると「準社員の年間賞与額15万円とは40万円以上の差があることが認められる。そのため、この点において、準社員は、賃金の決定について、正社員と比較して差別的取扱いを受けているものと認められる。」「前記…のとおり、Xは、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に該当すると認められ、<u>年間賞与額について正社員と準社員に40万円を超える差を設けることについて合理的な理由があるとは認められず、このような差別的取扱いは、短時間労働者であることを理由として行われているものと認められる。</u>」(略、週休日についても同様) <u>(退職金)</u> 正社員には退職金が支給されるのに対し…、準社員には退職金が支給されず…、このような差を設けることについて合理的な理由があるとは認められず、この点において、準社員は、賃金の決定について、正社員と比較して差別的取扱いを受けているものと認められる。」「前記…のとおり、Xは、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に該当すると認められ、<u>退職金を正社員に支給し、準社員に支給しないことについて合理的な理由があるとは認められず、このような差別的取扱いは、短時間労働者であることを理由として行われているものと認められる。</u>」 <u>(パート法8条1項違反の成否)</u> (略、パートタイム労働法8条1項に違反と判断)

¹¹ 職務内容/変更範囲。

¹² 請求期間の一部はパートタイム労働者でなく、当時のパート法8条の射程外とされた。

¹³ 有期雇用労働者であるがパートタイム労働者ではなく、当時のパート法8条の射程外とされた。

¹⁴ 控訴審は一部職務内容の相違を認定。

(請求の成否)(正規労働者と同一の地位にあることの確認)「X は、パートタイム労働法8条1項に基づいて、X が Y の正規労働者と同一の労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、X が、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、Y の正規労働者と同一の待遇を受ける労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を請求する。」「しかし、上記の確認の対象である権利義務の内容は明らかではない上、パートタイム労働法8条1項は差別的取扱いの禁止を定めているものであり、同項に基づいて正規労働者と同一の待遇を受ける労働契約上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解されるから、上記の地位確認の請求はいずれも理由がないものと解される。」

(不法効損賠)「パートタイム労働法8条1項に違反する差別的取扱いは不法行為を構成するものと認められ、X は、Y に対し、その損害賠償を請求することができる。」

○日本司法支援センター事件・奈良地判平成26・7・29D1-Law.com 判例体系[28223521]

(概要)(略・非常勤職員の賃金と常勤職員の賃金差額等が旧パート法8条・民法90条違反である等と主張して主位的に未払賃金、予備的に不法行為損賠を請求して提訴した事例)

(判旨(抄))(パート法8条(※現9条)違反の成否)「パートタイム労働法2条は、「この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。」と定めており、所定労働時間が常勤職員と同一である X は、同条の短時間労働者には該当しないから、同法8条1項の適用の前提を欠くことになる。」…(略)…

「ところで、「通常の労働者と同視すべき」であるかどうかを判断するに当たっては、日本の雇用システムが、ある程度長期の雇用を想定して、人材育成を行うとともに待遇が決定されていることから、長期的な視点を無視できないため、〈1〉職務の内容(業務の内容及び責任の程度)が同一であることに加え、〈2〉人材活用の仕組み及び運用等が同一であること、〈3〉事業主と無期労働契約(反復更新することにより、無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。)を締結していることを要件としている…。」

「しかしながら、前記第…で判示したとおり、X が被告との間で締結した労働契約は、いずれも期間の定めのある有期労働契約であった。また、上記労働契約の更新の際には、期間満了毎に更新手続が厳格に行われているため、期間の定めのない労働契約と同視することができる状況にはない。」「したがって、本件では、パートタイム労働法8条の適用は認められない。」

○京都市立浴場運営財団事件・京都地判平成29年9月20日労働判例1167号34頁

(判旨(抄))「…上記認定事実記載のとおり、嘱託職員であっても主任になる者もいたこと、嘱託職員には他浴場への異動が予定されていないにもかかわらず正規職員にはそれが予定されていた等といった事情も認められず、正規職員と嘱託職員との間での人材活用の仕組み、運用が異なっていたわけでもないことからすると、原告嘱託職員らは、旧パート法8条1項所定の「その全期間において、正規職員と職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の範囲で変更されると見込まれるもの」に該当すると認めるのが相当である。」

「そして、このような原告嘱託職員らが、正規職員には退職金が支給されるのに対し、何ら退職金を支給されないことについての合理的理由は見当たらない。」

「よって、被告財団が、原告嘱託職員らに退職金を支給しないことは、旧パート法8条1項が禁ずる短時間労働者であることを理由とした賃金の決定に関する差別的取扱いであり、違法といわなければならない。」

○社会福祉法人紫雲会事件・宇都宮地判令和5年2月8日労働判例1298号5頁

(判旨(抄))(パート有期法9条の判断)「定年後再雇用の有期契約労働者についても、パート有期法にいう「有期雇用労働者」として同法の適用を受けるものというべきであるが、同法9条には、労契法20条にはない「短時間・有期雇用労働者であることを理由として」との要件が明記されている。したがって、パート有期法9条違反と認められるためには、処遇の相違が期間の定めに関連して生じたものであるというだけでは足りず、処遇の相違が有期

労働契約であることを理由としたものであることを要するものというべきである。」「この点、Y の臨時職員就業規則においては、定年後再雇用の嘱託職員とそれ以外の臨時職員とで、期末・勤勉手当につき特段異なる定めがされているものではないものの、嘱託職員とそれ以外の臨時職員とで異なる処遇とすることを許容し得る定めになっている。そして、定年後再雇用の嘱託職員と正規職員との期末・勤勉手当に係る処遇の相違の理由は、定年前に正規職員として長期雇用と年功的処遇を前提とした賃金の支給を受けたことや退職金の支給を受けたことなど、嘱託職員以外の臨時職員にはない事情を考慮したものといわざるを得ない。また、X の再雇用に際しては、労働組合との団体交渉を経て、嘱託職員としての労働契約が定められている(…)。」「そうすると、嘱託職員である X について、正規職員と異なり、期末・勤勉手当の支給がされない扱いとされていることは、X が定年後再雇用の嘱託職員であることを理由としたものであって、有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いに該当するものとは認められない。」

○キシステム事件・盛岡地判令和 6・4・26 D1-Law.com 判例体系 28321940(略)

○阪急バス事件・大阪地判令和 6・7・31 労働判例ジャーナル153・18(略)

<パート有期法8条・旧労契法20条の対比>

パート有期法8条	旧労契法20条
第八条 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。	第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「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。