

有識者からのヒアリング概要

1 上智大学法学部地球環境法学科教授 富永 晃一 教授

- 要件・効果面でパート・有期法9条に8条を超える独自性があれば、この2つが併存するのには十分意味があるが、今の解釈では9条の射程は8条に内包されており、使いにくくなっているのではないか。
- パート・有期法8条は「その他の事情」で解釈に柔軟性を持たせているが、予測可能性があまり高くない。有力な考慮要素を挙げ、文面上に書けないかとの問題意識がある。
- 趣旨の明確な業務関連給付については、給付の趣旨が正社員とパート・有期雇用労働者とで同様に妥当すると言えれば、同様に支給することになり、支給の有無について裁量も小さく「その他の事情」はほとんど考慮されない。一方、家族手当、扶養手当、傷病欠勤手当といった生活保障給付に一定の裁量が、賞与・退職金、基本給についてはより大きい裁量があり、ともに「その他の事情」が考慮される。生活保障給付は、賞与・退職金、基本給ほど多様な性格ではないものの、継続雇用の見込みや、生活保障の必要性、使用者への依存性などの考慮要素があり、これらは今でも「その他の事情」でキャッチできてはいるが、具体化して条文上に例示することも選択肢の一つではないか。また、こうした給付に認められる使用者の裁量をどう妥当なものにするかについては、補足的ではあるものの、労使協議についてその状況を考慮することはあり得ると思う。
- パート・有期法8条は非常に抽象度が高く柔軟性があり、パートと有期どちらも射程に捉えていることは間違いないが、パートと有期は実は性格が違っているのではないか。そうであれば考慮要素等については、パートと有期で重みづけが違ってくることも当然あり得ると思っている。
- 労使交渉の実態も多様なので、労使交渉がありさえすれば格差が合理化されるとまではいえないと思うが、労使交渉の当事者が自分たちの労働条件として交渉している場合、たとえば、定年後再雇用について、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事情があれば、一定程度、重視されてよいのではないか。検討に当たっては、長澤運輸事件、名古屋自動車学校事件が道しるべになるのではないか。
- 旧労働契約法20条の判断は、パート有期法8条においても基本的には維持できる、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いる。
- 労働組合がなくても、解雇回避努力義務で求められる従業員への説明のように、労働者集団に向かって意見を求めたことや、意見聴取してある程度話が合ったといった事情は、不合理性との評価を妨げる方向の事実の一つと考えていいのではないか。
- 賞与・退職金には色々な性格があり、それらは数学的に割り切れないところがある。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ない。したがって、割合的支給は理

論的には考えられるが、現実に裁判所がそこまで判断するのは難しいのではないか。他方、正社員人材確保論や賃金体系が違ふといった議論は、とても抽象的なため予測可能性も低い。その判断を明確化する工夫の一つとして労使交渉が考えられるのではないか。

- 疑似有期雇用のような長く働いて正社員の色々な仕事を任されるが給料は職務給のままといった方の処遇をどう上げるかもポイントの一つ。その点、無期転換で雇用期間が正社員同様となっても、処遇はそのままの場合にパート・有期法8条が使えなくなってしまうことについて対応が必要。

2 早稲田大学法学部教授 水町 勇一郎 教授

- パート・有期法8条が改正前の条文と連続性があるかどうかについては解釈が分かれるが、少なくとも改正後は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と確認されている。
- 諸手当については性質・目的がかなり明確であり、全部払いなさいとの判決が旧労働契約法 20 条でも出ており、かなり前進が見られる。しかし、まだきちんと対応できていないところもあるため、実効性を高めるために政策的な努力は継続すべき。
- 賞与・退職金については、旧労働契約法 20 条の裁判例、判例の解釈では、当該待遇の性質・目的に直接リンクしておらず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、非常に曖昧な抽象的な判断の中でゼロでもいいとの判断が出ている。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ないが、名古屋自動車学校事件は、基本給、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すると、長澤運輸事件を修正する判断が出ている。また、学校法人明徳学園事件は、基本給について、名古屋自動車学校事件の基本給についての枠組みを当てはめて、格差全体を不合理とした初めての下級審裁判例であり、変化の兆しが見られる。
- 当時の経緯の中で落ちてガイドラインに記載されていない退職手当、住宅手当、家族手当や、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ことが必要。さらに、ガイドラインに記載されている基本給、賞与、地域手当、病気休職（有給保障）、法定外休暇（有給保障）などについて、誤解を生んだり、その後の裁判例、判例等実務の動きの中で明確にしたほうがよいものもある。定年後再雇用の処遇についても、長澤運輸事件を前提に作られており、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ため、そこからどう考えるかも併せて検討することが必要。
- 無期フルタイム労働者には、同一労働同一賃金ガイドラインが直接適用されるものではないが、実質的にその趣旨が及ぶような人について、考え方として示すことが考えられるのではないか。その一つがいわゆる「ただ無期」であり、昔のパートタイム労働法

の指針の中に、いわゆる呼称パート、擬似パートについて法の趣旨が及ぶことに留意すべきと規定されていたことを踏まえ、同一労働同一賃金ガイドラインにもその趣旨が及んでいることを確認すべき。

- 「ただ無期」以外の無期フルタイム正社員についても、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ことが考えられるのではないかな。
- 説明義務についてはワークシートをもう一回活用できるようにすることと併せて、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ことから、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や協議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な。
- 正社員転換は大事だが、短時間労働や有期雇用であったとしても、きちんとキャリアアップやリスクリングの機会を保障することのほうが大切。これから働き方は多様化するため、スポットワーク等の日々雇用の働き方も視野に入れつつ、普遍的なキャリアアップやリスクリングの政策を雇用保険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が重要な問題。
- 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る。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おり、派遣労働者については退職手当相当分についても同一労働同一賃金の考え方が及んで派遣労働者に払うこととなっている。一方で、有期雇用や短時間労働の退職手当については、ガイドラインにも書かれておらず、判例では旧労働契約法 20 条の事案でゼロでもいいと言ったものもある。この派遣労働者だけケアされている一貫性のない状況をどうするか、政策的に考えなければいけない。
- 手続的理性は、おそらく多くの給付に共通する一つの理性として、話し合いをちゃんとしていることが基本給にとっても通勤手当にとっても大切だとの考え方をガイドラインの目的や基本的な考え方のところ独り歩きしない形で書き込むことが大切。
- 法律の条文まで変える必要は必ずしもないと思っているが、法律の条文を正確に理解してもらうように、ガイドラインを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ことが必要。また、旧労働契約法 20 条だと親和性のある解釈かもしれないが、パート・有期法 8 条には合わないところはもう一度趣旨を確認しながら精査することが必要。
- 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とはしないが、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を労使で交渉して具体的に企業の中で水準を決めて運用していれば、裁判所もやみくもに不合理とは言わないと思うが、そのような交渉や運用をしていないと、場合によっては割合的判断で不合理と判断される可能性もあると思う。
- 法の施行後に賃金が増えたという回答が約 5 割という点については、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おり、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た。製造業派遣と事務系派遣は正社員と比べてすごく安かったので、そこには実効的な規制として、労使協定方式でそれぞれの業種に基づく正社員の平均というのを入れて、そこでかなりの改善が見られ、全体の約5割は改善した。もともと専門的で報酬がかかり高かったところについては、大きく上がってはいないことが数字として表れていたと想像すると、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といえるのではないかな。

- 基本的に、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とすべきで、ここで正社員とか非正規雇用労働者とか、短時間、有期、派遣という区別をつけてしまうと、労使交渉の単位や集団が分裂してしまう。他方、過半数を代表する者に労使協定を締結させると、短時間・有期雇用労働者や派遣労働者の意見が全く吸い上げられずに結ばれることが起こり得るため、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、問題となっている労働者の意見を集約して、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たが、そういうものを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も必要。
- 人的資本経営の動きとも連動しながら、企業の実態の公表を促す政策の展開も重要。

3 千葉大学大学院社会科学研究院教授 皆川 宏之 教授

- 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な。パート・有期法 8 条の解釈についても基本的には考え方が妥当するのではないかなと考えている。
- パート・有期法 8 条の不合理性判断においては、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い。待遇の類型自体がそもそも多様であるところ、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、基本給・賞与等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な。
- 性質・目的をどのように解釈すべきか判断するための指針が本来必要ではないかなと思うが、現在のガイドラインはこの手がかりがやや乏しく、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、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。

- これまでの不合理性判断において、特に賞与や基本給について、賃金の決定基準・ルール相違が、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮し、客観的、具体的な実態に照らして不合理かどうか、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。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、0か100かの判断を行っているケースが多いのではないかと。
- 特に基本給や賞与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するのであれば、例えばガイドラインの（注）で示されている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枠組みを構築、運用することを促すことが考えられるのではないかと。
- 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、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ではないかと。正社員について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とが政策的に促されてもよいのではないかと。その際、パート・有期法10条で賃金に関する事業主の努力義務、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。
- 無期転換フルタイム労働者の均等・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。
- 手当を廃止して、一部正社員の基本給の中に組み込む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る。基本給などの合理性を考える上では、そういった事情も考慮しながら、パートタイム・有期雇用労働者の基本給と正社員の基本給との間で格差があるのが不合理と認められるかどうかの判断をしていくことが考えられる。