

第2章

不合理な待遇差を 点検・検討する枠組み、 留意点

◆第2章では、不合理な待遇差でないか判断する際に、誰と何について比較し、どのように判断していくかの枠組みについて解説しています。

◆また、不合理な待遇差でないかを点検・検討する手順の全体の流れについて、四段階に分けて簡単に解説しています。

※点検・検討手順の各段階の詳細については、第3章を参照してください。

1. 不合理な待遇差を判断する際の枠組み

(1) 判断の枠組み

これまでパートタイム・有期雇用労働法とそれに基づいて作成されたガイドラインの内容について説明してきました。待遇差が不合理であるかどうかは、これらに沿って判断することとなり、その際の判断枠組みは、「第1章-3 (1) 基本となる不合理な待遇差の解消の考え方」(6 ページ) で説明したように図表 2-1 になります。重要なことなので改めて確認してください。

ここで重要なことは、**比較対象となる通常の労働者とは誰なのか**、**不合理な待遇差を判断する際の職務の内容**、**職務の内容・配置の変更の範囲**、**その他の事情の3考慮要素の具体的な内容は何か**を正しく理解することです。以下では、この点について解説します。

図表 2- 1 不合理な待遇差の判断の枠組み

対象者	短時間・有期雇用労働者
比較対象	同一の事業主に雇用される全ての通常の労働者（総合職、一般職、限定正社員など、複数の社員タイプがある場合は全ての社員タイプの通常の労働者が比較対象）
対象となる待遇	全ての待遇 ・基本給 ・賞与 ・手当 ・福利厚生 ・その他（教育訓練、安全管理等）
判断方法	①「職務の内容（業務の内容、責任の程度）」、「職務の内容・配置の変更の範囲」からみて均等待遇の対象（両者が同じ場合）か、均衡待遇の対象（それ以外の場合）かを判断。 ②均等待遇の場合は差別的取扱いの有無を判断。差別的取扱いは禁止。 ③均衡待遇の場合は、個々の待遇ごとに、当該待遇の「性質・目的」に照らして、「職務の内容（業務の内容、責任の程度）」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」の3考慮要素のうち適切と認められるものに基づき判断。その考慮要素の違いからみた不合理な待遇差の禁止。

(2) 比較対象となる通常の労働者とは

比較対象となる通常の労働者とは、「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です。総合職、一般職、限定正社員など複数の社員タイプがある場合は、全ての社員タイプの「正規型」の労働者及び無期雇用フルタイムの労働者が比較対象労働者となります。

※点検作業においては、最初は職務の内容等が最も近い人から始めてもよいですが、順次、全ての社員タイプの通常の労働者との点検が必要となります。

※短時間・有期雇用労働者から待遇差について説明を求められた場合には、図表 1-8（10 ページ）に従って、最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇差について、説明することになります。

(3) 考慮要素に照らした待遇に関する点検の手順

まず、「職務の内容」及び「職務の内容・配置の変更の範囲」が同じ労働者がいるかを確認します。いる場合は、均等待遇の対象となり、差別的取扱いが禁止されますので、短時間・有期雇用労働者の待遇は通常の労働者と同じ方法で決定される必要があります。

それ以外の場合は均衡待遇の対象となりますので、全ての待遇について以下の手順で点検していきます。

A. 待遇の決定基準が同じ場合

手順①：ある待遇に係る待遇差の不合理性を判断するに当たって、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる考慮要素とは何かを判断

→ 「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」から適切な考慮要素を選択

手順②：手順①で選択した考慮要素について、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で具体的な違いがあるか否かを判断

以上の手順は、役職手当を例とすると次のようになります。

①役職手当が、役職という特定の役割に対して支給する手当であれば、考慮要素は「職務の内容」となる

②同じ名前の役職に就く通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の「職務の内容」に相違があるかを判断する

B. 待遇の決定基準が異なる場合

手順：待遇の決定基準を通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で異なるものとしている理由について、「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」の客観的・具体的な事情に照らして説明できるかを確認

(4) 考慮要素について

「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」が考慮要素ですが、ここで問題になることは、「不合理な待遇差」を判断する際に、それらを具体的にどのように把握するかです。

まず、「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」とは図表 2-2 にみる内容になります。従って、「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」に違いがあるかは、この図表に基づいて判断することになります。

図表 2-2 「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」とは

職務の内容	[a. 業務の内容]と「b. 当該業務に伴う責任の程度」のことをいいます。	
	a. 業務の内容 (業務の種類(職種)と従事している業務のうち中核的業務が実質的に同じかどうかで判断)	業務とは職業上継続して行う仕事。 ⇒業務の内容は業務の種類(職種)と中核的業務で判断。 ※業務の種類(職種)とは、生産技能職、事務職等といった従事する業務のことをいいます。 ※中核的業務とは、職種を構成する業務のうち、その職種を代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務を指します。
	b. 当該業務に伴う責任の程度 (責任の程度が著しく異なるかどうかで判断)	業務の遂行に伴い行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等。 ⇒例えば、 ・ 単独で決裁できる金額の範囲 ・ 管理する部下の人数 ・ 決裁権限の範囲 ・ 職場において求められる役割 ・ トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応 ・ 売上目標等の成果への期待度 等
職務の内容・配置の変更の範囲	将来の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等(配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。)の有無や範囲のことをいいます。	
その他の事情	「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は「その他の事情」として想定されています。	

次の「その他の事情」は、不合理な待遇差を判断する際に考慮すべき「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情なので、個々の状況に合わせて、その都度検討することになります。従って、事業主は短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間に待遇差があり、その理由が「その他の事情」にある場合には、その「その他の事情」は何で、それに合理性があるかをしっかり検討することが求められます。なお、成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は「その他の事情」として想定されています。

さらに、待遇間の関係も「その他の事情」として考慮されています。すでに説明したように個々の待遇ごとに不合理な待遇差か否かを判断するのが基本ですが、ある待遇が他の待遇との関係で決まっている場合には、それも考慮される場合があります。この点については、次ページの図表2-3の裁判例を参照してください。

なお、ある待遇を他の待遇との関係で決めている場合には、その理由について客観的・具体的に説明できるようにしておくことが必要であり、労使で認識を共有しておくことが望ましいです。

図表 2- 3 参考情報～代表的な裁判例（長澤運輸事件）～

◆裁判例 長澤運輸事件 平成 30 年 6 月 1 日 最高裁判所第二小法廷判決
平成 29 年（受）第 442 号 地位確認等請求事件

通常の労働者（正社員）と有期雇用労働者（嘱託乗務員）の各種手当に関する待遇の違いが不合理か否かが争われた事件の最高裁判所の裁判例

定年後に再雇用された嘱託乗務員（有期雇用労働者）と正社員（通常の労働者）との間の待遇差が「不合理な待遇差」であるか否かが争われた事案です。本件では、運送会社で働く、定年退職後に再雇用された嘱託乗務員の賃金が、定年前と仕事内容がまったく同じであるにもかかわらず、能率給及び職務給等が支給されないことが争われました。

この判決では、

- ・嘱託乗務員の基本給は、定年退職時における基本給の額を上回る額に設定していること
- ・嘱託乗務員の歩合給は、正社員の能率給にかかる係数の約 2 倍から 3 倍に設定されていること
- ・組合との団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本給を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託乗務員に有利に変更していること

から、嘱託乗務員の基本給及び歩合給は、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要があると判断しました。

さらに、嘱託乗務員は一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、組合との団体交渉を経て、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、調整給が支払われるということもあり、これらの事情を総合考慮した結果、正社員に対して能率給及び職務給を支給する一方で、嘱託乗務員に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという待遇差は、不合理ではないとの判断に至っています。

本件は、嘱託乗務員については「基本給+歩合給」、正社員については「基本給+能率給+職務給」というように、複数の待遇を組み合わせて判断した事例と捉えられます。

2. 不合理な待遇差を解消する際の留意点

(1) 求められる労使の合意形成

不合理な待遇差があるかを点検し、その解消に取り組むに当たっては、労使で情報を共有し、話し合うなどによって合意形成を図ることが重要です。具体的には、労働組合あるいは従業員の過半数を代表する従業員と話し合うことが求められますが、その際には次の点に注意してください。

- ①短時間・有期雇用労働者の意見をくみ取り、反映するように工夫する。
- ②労使で有意義な話し合いができるように情報を適切に提供する。

(2) 不利益変更について

不合理な待遇差の解消を行うに当たって、基本的に、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（不利益変更）は望ましい対応とはいえません。この点に関連して、労働契約法では「不利益変更」を行う場合の留意事項を図表 2-4 のように定めています。

図表 2-4 労働条件の「不利益変更」を行う場合の留意事項

労働契約法 第9条	・ 原則として、労働者の合意が必要
労働契約法 第10条	・ 就業規則の変更により労働条件を変更する場合は、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、以下の事項に照らして、合理的なものであること ➢ 労働者の受ける不利益の程度 ➢ 労働条件の変更の必要性 ➢ 変更後の就業規則の内容の相当性 ➢ 労働組合等との交渉の状況 ➢ その他の就業規則の変更に係る事情

(3) 求められる早期の対応

待遇を改善するためには、生産性の向上やコスト削減等により、そのための原資（財源）の捻出が必要となる場合があります。また、待遇に関わる諸制度の見直しが必要となることもあります。いずれの場合も非常に時間がかかる取組になるので、早めの対応が求められます。

3. 不合理な待遇差の点検・検討手順の全体像

これまで不合理な待遇差を点検・検討する際の枠組みと留意点について説明してきました。事業主がそれに沿って不合理な待遇差がないかを点検・検討し、対応策を検討するための望ましい手順の全体の流れは次ページの図表 2-5 になります。各段階の詳細は、「第3章」をご覧ください。

◀第一段階▶ ⇒詳細は「第3章 - 1」へ

- ◇ 社内の労働者を社員タイプごとに区分し、それぞれの社員タイプの特徴を「労働契約期間」・「1週間の労働時間」をもとに整理します。これによって、パートタイム・有期雇用労働法の対象となる労働者を雇用しているかを確認します。
- ◇ 「均等待遇」、「均衡待遇」の対象となる労働者を確認します。

◀第二段階▶ ⇒詳細は「第3章 - 2」へ

- ◇ 社員タイプごとに、個々の待遇の「適用の有無」と「決定基準」を整理し、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間での「違い」を確認します。

◀第三段階▶ ⇒詳細は「第3章 - 3」へ

- ◇ 個々の待遇ごとに以下の手順で均等・均衡を点検します。
 - ◇ 均等待遇の対象となる短時間・有期雇用労働者に対しては、全ての待遇について決定基準が通常の労働者と「同一」であるかを確認します。
 - ◇ 均衡待遇の対象となる短時間・有期雇用労働者に対しては、「適用の有無」あるいは「決定基準」に「違い」がある場合には
 - (a) 当該待遇の「性質・目的」を確認・整理し
 - (b) 「性質・目的」に適合する考慮要素を3考慮要素の中から特定し
 - (c) その考慮要素に基づき、「違い」を適切に説明できるかを検討します

◀第四段階▶ ⇒詳細は「第3章 - 4」へ

- ◇ 均等待遇の場合で待遇の決定基準が異なる場合や、均衡待遇の場合で「違い」が適切に説明できない場合には、是正策を検討します。

図表 2- 5 短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の不合理な待遇差を点検・検討する手順

