

第9回部会での主なご意見について（未定稿）

〈資料3-1 同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台（短時間・有期雇用労働者）〉

「第1 目的」について

- 「短時間・有期雇用労働者等」とあるが、派遣労働者も併せて列記すべきではないか。
- 「同一の事業主における通常の労働者」とあるが、派遣労働者を読み込めないのではないか。
- 派遣労働者は、派遣先の変更によって賃金の変動したりキャリア形成が困難になったりする等、特有の課題がある。これらの現状・課題について記載すべきではないか。
- 欧州型の同一労働同一賃金が最終的な目標との誤解を生まないよう、「同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。同一労働同一賃金は、」という箇所を削除し、「雇用形態に関わらない公正な待遇を確保し、同一の事業主における通常の労働者と短時間・有期雇用労働者等との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱い等（以下「不合理な待遇の相違等」という。）の解消を目指すものである。」としたほうが使用者側にとって何をすべきかが分かりやすくなるのではないか。
- 「欧州の制度の実態を参考にしながら～示唆を得た」との記載は削除すべきではないか。
- 小規模事業者にとっても分かりやすいものとなるよう、「キャリアパス」や「雇用管理区分」といった文言を分かりやすく書き直してはどうか。
- 参議院の附帯決議三十三、三十二に関する記載は、「第1 目的」ではなく、「第2 基本的考え方」に移動すべきではないか。
- 附帯決議三十二については、附帯決議にあるとおり、「労働条件の不利益変更法理に抵触する可能性がある」旨を明確に記載すべきではないか。
- 労働条件の不利益変更法理については、一方的変更であっても合理的であれば変更ができるということになっており、たたき台の文案で問題ないのではないか。

「第2 基本的考え方」について

- たたき台には、退職手当や家族手当等の記載がないが、「なお、本指針に原則となる考え方が示されていない待遇や、～」の部分に「退職手当、家族手当等本指針に～」といった形で例示してはどうか。

「第4 短時間・有期雇用労働者」「1 基本給」について

- 「(1) (問題となる例)」中、「Xのこれまでの経験はXの業務に関連性を持たない。」について、例えばエンジニアであった正社員が営業職に異動するような場合、それまでの経験は、現在の業務との関連性において考慮されるのか。
- 「(2) (問題とならない例) ロ」の「ペナルティ」という文言は労働基準法で禁止されている減給等を想起させるため、表現を検討すべきではないか(「2 手当(1) (問題とならない例) ロ」も同様。)
- 「(注)」は「1 基本給」の後に記載されているが、賃金全体に係るものであることが分かるよう、記載を工夫すべきではないか。
- 「(注)」には、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者で賃金の決定基準やルールが違う場合が読み込まれるということを、わかりやすく記載すべきではないか。
- 「(注)」の文章が長いため、小見出しを付けてはどうか。
- 本指針は行政指導の根拠に過ぎず、裁判所を拘束するものではないと考える。このことを踏まえると、補充効について記載することは、適切ではないのではないか。
- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者であっても、労働契約法第20条、改正後の短時間・有期雇用労働法第8条が適用されることを明記すべきではないか。

「第4 短時間・有期雇用労働者」「2 手当」について

- 「(1) 賞与」については、一般的に会社の業績等への貢献に応じて支給するものだという考え方もあれば、賃金の後払いや勤労意欲の向上等多様な目的に資するものだという考え方もあり、その性格について様々な考え方があ。一方で、例えば、(問題となる例) ロでは、「通常の労働者には職務の内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない」ことを問題としている。これは、賞与一般について問題となるのか、「会社の業績等への貢献に応じて支給する」賞与についてのみ問題となるのか、解釈が明確でないのではないか。
- 「(1) 賞与(問題とならない例) ロ」について、ペナルティの有無の違いにより、有期雇用労働者に賞与を全く支給しないのは問題ではないか。
- 賞与の性質は一義的に定めにくいため、「手当」には含めず、「基本給」や「手当」と並列して記載すべきではないか。
- 「(8) 通勤手当及び出張旅費手当(問題とならない例) イ」については、そもそも短時間労働者であることを理由として通勤手当の上限を設定して採用すること自体が、ハマキョウレックス事件の最高裁判決に照らして問題で

はないか。

- ハマキョウレックス事件の最高裁判決は、あくまで個別の事例に関する判断であるため、ガイドラインに抽象的に記載するのは避けたほうがよいのではないか。

その他

- 不合理な待遇の相違について、誰と誰を比較するのかが分かりにくいという声が多い。正規雇用労働者間や非正規雇用労働者間の待遇の相違は対象外であることや、無期転換後の短時間労働者が保護の対象となることを明記すべきではないか。
- 例えば待遇の中でも、健康保険組合や互助会が実施する慶弔金等は、短時間・有期雇用労働法第8条の対象外であることが分かるよう明記すべきではないか。
- 以下の事項について、指針や解釈例規において明らかにすべきではないか。
 - ・ある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っては、他の待遇の内容等を踏まえて判断される場合もありうること。
 - ・「その他の事情」として考慮されるものは、「職務の内容」や「職務の内容及び配置の変更の範囲」に関する事情に限られるものではないこと
 - ・いわゆる補充効が否定されたこと
- （事例を追加すべきとの意見について）個々の待遇の性質に関しては、司法において判断される場所であり、事例を増やすとしても判例の蓄積を待つからの方が良いのではないか。

〈資料3-2 待遇の相違の内容及び理由の説明について〉

- 比較対象となる通常の労働者の考え方について、事例は示しつつ、現場が回るようある程度の幅を持たせたものとすべきではないか。
- 待遇の内容がきちんと説明されなかったり、比較対象となる通常の労働者として適切でない者との説明がされたりした場合は、都道府県労働局に事業主に対する指導を求めることができるのか。非正規雇用労働者が説明に納得できない場合の取扱いについて、通達において明らかにすべきではないか。
- 「(3)説明の方法について」において説明に当たっては「資料の活用の上」ではなく「文書の交付の上」とすべきではないか。
- 説明の方法として文書の交付を義務付けると、事業主にとって過度の負担となるため、「資料の活用の上」でよいのではないか。
- 事業主により十分に説明義務が果たされなかった場合には、待遇の相違が

不合理なものと認められるか否かを判断するに当たり、十分に説明義務が果たされなかったことが「その他の事情」として考慮されうる旨、指針に明記すべきではないか。