

チェック テスト

パート・有期雇用労働者の雇用管理 ① 均衡・均等待遇

弁護士 岩本充史 弁護士 宮島朝子



チェックテスト

| 【対象となる正社員】 | | Yes | No |
|----------------|--|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 均衡・均等待遇の対象となる「通常の労働者」の定義は、労使協議で決めることができる | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | 待遇差を確認する際は、事業所内に適当と思われる正社員がいない場合には他の事業所の正社員と比較してもよい | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | 部署内に家庭の事情で転勤を免除されている社員がいた場合、この社員は非正規社員との待遇差を問われる対象とはならない | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | 無期転換後に処遇改善がなされた場合には、無期転換社員と非正規社員との待遇差が問題となる | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 【対象となる非正規社員】 | | Yes | No |
| 5 | 支店採用や支店のパートリーダーまでしか昇進しない非正規社員は「人材活用の仕組み」が異なるので、正社員との待遇差は問題とならない | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | 定年後再雇用者については、均衡・均等待遇の例外として扱われる | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 | 高度専門職として高水準の年俵が保障されている契約社員であれば、諸手当が支給されていなくても待遇差が問題となることはない | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 【賃金、手当、賞与、退職金】 | | Yes | No |
| 8 | 時給制の非正規社員と月給制の正社員では賃金決定の仕組みが異なるため、金額差は問題とならない | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | 正社員のペアと非正規社員の時給引上げの昇給率に差があっても、直ちに不合理となることはない | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | 非正規社員が正社員と同一の役職に就いたとしても、役割の大きさに差がある場合には、役職手当の支給額に差異を設けてもよい | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | 事業所の近くに居住することを前提として採用している非正規社員については、通勤手当を支給する必要はない | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | 家族手当、住宅手当は各社によって位置づけや性格が異なるため、均衡・均等待遇の対象にはならず、支給額や支給方法は労使で自由に決めることができる | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | 原則として残業のない非正規社員については、時間外割増率に正社員との差があってもやむを得ないものと判断される | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | 非正規社員に賞与の代わりに定額の慰労金を支給していれば、正社員の賞与と額に差があっても直ちに不合理となることはない | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | 非正規社員が契約更新を重ねて10年以上となっている場合でも、退職金の不支給が直ちに不合理とされるものではない | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 【福利厚生、教育研修】 | | Yes | No |
| 16 | 非正規社員の病気休職については、所定労働時間と比例按分した日数を取得できるのであれば直ちに不合理とされるものではない | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 | 非正規社員に対して、現在従事している職務・職種と直接関係のない教育研修を受けさせなくても、均衡・均等待遇の点で問題とはならない | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | |
|------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| 18 | 慶弔見舞金は同額、慶弔休暇の日数は異なるという場合であれば、正社員と非正規社員の待遇差は直ちに不合理とはならない | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 | 定員の関係で社員食堂を全従業員が利用することが難しい場合、非正規社員の利用を認めずとも不合理とはみなされない | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 【待遇の違いにかかわる説明義務】 | | Yes | No |
| 20 | 非正規社員に待遇差を説明する際には、対象となる正社員を会社が個別具体的に明示することが求められる | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21 | 無期転換後には正社員との待遇差を主張できないため、あえて無期転換申込権を行使しないことが明らかな非正規社員については、説明義務を果たさなくても許される | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22 | 非正規社員から、待遇の差について執拗に何度も説明を求められ、業務に影響を及ぼすような場合には、説明を拒否しても不利益取扱いにはあたらない | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23 | 非正規社員の雇入れ時に待遇差の説明をし、労働条件通知書で明示していれば、入社後に待遇の違いについて説明を求められても応じる義務はない | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 【その他】 | | Yes | No |
| 24 | 非正規社員用の就業規則を作成する際に、事業所の非正規社員の過半数を代表する者から意見を聴取していれば、待遇差が許容される要件となる | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25 | 非正規社員の待遇について相談に応じ、苦情に適切に対処するための担当者を事業所ごとに選任して、配置することが義務づけられている | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26 | 不合理な待遇差がある場合には、事業所ごとに所轄の労基署による監督指導を受けることになる | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



解答と実務ポイント

対象となる正社員①

- 1 均衡・均等待遇の対象となる「通常の労働者」の定義は、労使協議で定めることができる ▶ No

均等待遇の対象となる「通常の労働者」は、いわゆる正規型の労働者および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を指し、労使協議で異なる定義を決めることはできない

(1) パート・有期法による均衡・均等

「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」(以下、パート・有期法)は、短時間・有期雇用労働者(以下、パート・有期雇用労働者)の待遇について、以下のとおり定めています。

第8条(不合理な待遇の禁止)

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9条(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者(第11条第1項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。)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

チェックテスト

パート・有期雇用労働者の雇用管理
①均衡・均等待遇

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（次条及び同項において「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。

パート・有期法8条が「均等待遇」を、同法9条が「均等待遇」を定めたものですが、いずれも、パート・有期雇用労働者と「通常の労働者」との待遇差を比較することとしています。

この「通常の労働者」について、パート・有期法の施行通達（「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」平31.1.30基発0130第1号ほか。以下、施行通達）では、「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者およ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）をいうとされ、「いわゆる正規型の労働者とは、労働契約の期間の定めがないことを前提として、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものであること。また、無期雇用フルタイム労働者は、その業務に従事する無期雇用労働者（事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者をいう。以下同じ。）のうち、1週間の所定労働時間が最長の労働者のことをいうこと」とされています（施行通達第1-2(3)）。

施行通達は、パート・有期法8条や9条違反を巡って紛争化した場合に裁判所の判断を拘束するものではなく、施行通達と異なる定義を労使協議で定めることが直ちに否定されるものではありませんが、行政監督上準拠される指針であり、パート・有期法の趣旨に反する内容である場合には、待遇の相違が不合理であると判断されることもあると考えられます。

そのため、「通常の労働者」について、労使の協議によって施行通達と異なる定義を定めたとしても直

に有効であると判断されるものではないと考えます。

(2) 労働契約法旧20条に関する最高裁判決

会社によっては、正規型の労働者や無期雇用フルタイム労働者のなかにも、総合職や一般職、地域限定正社員など、労働条件が異なる複数の社員区分があったり、同一の雇用管理区分のなかでも、一定の正社員については他の正社員と職務の内容や職務の内容および配置の変更の範囲が異なる取扱いとなっていたりすることがあります。

この場合、「通常の労働者」はどの範囲で設定されることになるのでしょうか。

これについて、平成30年法律71号による改正前の労働契約法20条（以下、労契法20条）違反が争点となった、2020年10月に出された5つの最高裁判決^{1~3}では、いずれも、有期雇用労働者である原告側が、通常の労働者として指定した無期雇用フルタイム労働者を、比較対象として待遇差の不合理性を判断しています。

ただし、学校法人大阪医科薬科大学事件やメトロコマース事件では、原告側が通常の労働者として指定した無期雇用フルタイム労働者について、他の無期雇用フルタイム労働者と職務の内容や職務の内容および配置の変更の範囲等が異なることや、他の無期雇用フルタイム労働者と異なる取扱いとなっている経緯等、特殊な事情があることを「その他の事情」として考慮したうえで、待遇差の不合理性を判断しており、原告側が通常の労働者として指定した無期雇用フルタイム労働者以外の無期雇用フルタイム労働者の存在も意識した判断を行いました。

労契法20条はパート・有期法8条に引き継がれましたので、パート・有期法の適用下でも、上記の最高裁の判断は参照され、基本的には、原告側が指定した

1 学校法人大阪医科薬科大学事件（最高裁第三小法廷令2.10.13判決、労働判例1229号77頁）

2 メトロコマース事件（最高裁第三小法廷令2.10.13判決、労働判例1229号90頁）

3 日本郵便事件（佐賀・東京・大阪）（最高裁第三小法廷令2.10.15判決、労働判例1229号5頁・58頁・67頁）

無期雇用フルタイム労働者が「通常の労働者」として比較対象になるものと考えられます。

以下、本チェックテストにて紹介する裁判例は、労契法20条の適用下で出された裁判例ですが、これら裁判例の判断はパート・有期法の適用下でも引き継がれることを前提としてみていきます。

対象となる正社員②

- 2** 待遇差を確認する際は、事業所内に適当と思われる正社員がいない場合には他の事業所の正社員と比較してもよい ▶ Yes

パート・有期法では、「同一の事業主に雇用される」通常の労働者が比較対象となるため、他の事業所の正社員も比較対象となる

パートタイム労働者や有期雇用労働者の待遇については、平成30年法律71号による改正前の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、パートタイム労働法）8条および9条ならびに労契法20条が定められており、パートタイム労働法では、同一の「事業所」に雇用される通常の労働者との待遇を、労契法20条では、同一の「使用者」に雇用される無期雇用労働者との待遇を比較することとされていました。

これに対して、パート・有期法では、同一の「事業主」に雇用される通常の労働者との待遇を比較することに統一されましたので、他の事業所の無期雇用フルタイム労働者であっても、同一の事業主に雇用されている者であれば、「通常の労働者」として比較対象になることとなります。

対象となる正社員③

- 3** 部署内に家庭の事情で転勤を免除されている社員がいた場合、この社員は非正規社員との待遇差を問われる対象とはならない ▶ No

無期雇用フルタイム労働者のなかで例外的な扱いを受けていたとしても、比較対象となりえ、「職務の内容及び配置の変更の範囲」を比較する際に、例外的な扱いを除いて比較することになる

項目1で説明したとおり、パート・有期雇用労働者の待遇について検討する際、比較対象となる「通常の労働者」は、同一の事業主に雇用される無期雇用フルタイム労働者となります。

「無期雇用フルタイム労働者」といっても、a) 労働条件が異なる複数の社員区分に分かれていたり、b) 同一の雇用管理区分のなかでも、一定の正社員について、他の正社員と職務の内容や職務の内容および配置の変更の範囲が異なる取扱いとなっていたりする場合があります。項目1の(2)でも述べたとおりですが、項目3のように、個別の労働者について、育児または介護等家庭の事情により、その労働者の人事異動等の有無や範囲が他と異なる取扱いを受けている者もあります。

その場合について、施行通達は、「職務の内容及び配置の変更の範囲」を比較するにあたってそのような事情を考慮することとしており、「通常の労働者や短時間・有期雇用労働者のうち、人事異動等があり得る人材活用の仕組み、運用等である者が、育児又は家族介護に関する一定の事由で配慮がなされ、その配慮によって異なる取扱いを受けた場合、『職務の内容及び配置の変更の範囲』を比較するに際しては、その取扱いについては除いて比較することが考えられる」としています（施行通達第1-4(2)ハ(イ)）。

そのため、家庭の事情等で転勤を免除されている社員（正社員）がいた場合、その社員は非正規社員との待遇差を問われる対象となりますが、待遇差を検討するにあたって、「職務の内容及び配置の変更の範囲」を比較する際、転勤を免除されているとの点を除いて比較することとなります。

対象となる正社員④

- 4** 無期転換後に処遇改善がなされた場合には、無期転換社員と非正規社員との待遇差が問題となる ▶ Yes

無期転換社員が無期雇用フルタイム労働者である場合には、通常の労働者として比較対象となる

無期転換後の労働時間がフルタイムである場合に

チェックテスト

パート・有期雇用労働者の雇用管理
① 均衡・均等待遇

は、無期雇用フルタイム労働者となりますので、通常の労働者として比較対象となります。

そのため、無期転換をしていない非正規社員と、無期転換後に処遇改善された社員との待遇差について、均衡・均等の問題が生じることになります。

対象となる非正規社員①

5 支店採用や支店のパートリーダーまでしか昇進しない非正規社員は「人材活用の仕組み」が異なるので、正社員との待遇差は問題とならない

▶ No

人材活用の仕組みが異なる場合は均等待遇の規制は及ばないが、均衡待遇の規制が及び、「人材活用の仕組み」が異なることは待遇差の不合理性を判断する際の考慮要素となる

(1) パート・有期法の対象となるパートタイム、有期雇用労働者とは

パート・有期法2条は、同法の適用対象となるパート・有期雇用労働者について、以下のとおり定めています。

第2条（定義）

- この法律において「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。
- この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。
- この法律において「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいう。

上記の定義に該当する短時間労働者、有期雇用労働者は、パート・有期法の対象となり、通常の労働者との均衡・均等待遇が問題となります。

この場合、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と人材活用の仕組みが異なる非正規社員（短時間労働

者、有期雇用労働者）は、パート・有期法の8条または9条のいずれの規制が適用されることになるでしょうか。

(2) パート・有期法9条による均等待遇とは

パート・有期法9条は、「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」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」通常の労働者と「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」としており、①職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）、②職務の内容および配置の変更の範囲が通常の労働者と同一の場合、均等待遇とすべきとしています。

①職務の内容は、業務の内容および当該業務に伴う責任の程度を指し、施行通達では、「業務」とは職業上継続して行う仕事であること、「責任の程度」とは、業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等をいうこととされています（施行通達第1-4(2)ロ(イ)）。

なお、責任の程度の比較にあたっては、授権されている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）、業務の成果につ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の程度、ノルマ等の成果への期待の程度といった事項について比較を行うこととされています（施行通達第1-4(2)ロ(ロ)）。

②職務の内容および配置の変更の範囲は、長期的な人材育成を前提として待遇にかかる制度が構築されていることが多いという日本型雇用システムを踏まえ、人材活用の仕組み、運用等に応じて待遇の違いが生じることも合理的であると考えられていることを前提として設けられた考慮要素であり、「職務の内容の変更」とは、配置の変更によるものであるか、そうでな

く業務命令によるものであるかを問わず、職務の内容が変更される場合があることを指すこと、「配置の変更」とは、人事異動等によるポスト間の移動を指し、結果として職務の内容の変更を伴う場合もあれば、伴わない場合もあるものであることとされています（施行通達第1-4(2)ハ(イ)）。

チェック項目にあるように、パート・有期雇用労働者が無期雇用フルタイム労働者と人材活用の仕組みが異なる場合、上記②の職務の内容および配置の変更の範囲が異なるということになりますので、パート・有期法9条の均等待遇は問題となりません。

(3) パート・有期法8条による均衡待遇とは

パート・有期法8条は、パート・有期雇用労働者と通常の労働者の待遇差について、①職務の内容、②当該職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質およ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として、均衡待遇を定めています。

①および②については、(2)で説明したとおりです。なお、③その他の事情については、項目6で詳述します。

パート・有期雇用労働者が無期雇用フルタイム労働者と人材活用の仕組みが異なる場合、パート・有期法9条の均等待遇は問題となりませんが、同法8条による均衡待遇の規制が及び、人材活用の仕組みが異なるとの点は、②職務の内容および配置の変更の範囲の相違として考慮されるということになります

対象となる非正規社員②

6 定年後再雇用者については、均衡・均等待遇の例外として扱われる

▶ No

定年後再雇用者も、パート・有期法に基づき均衡・均等待遇が問題となる。ただし、定年後再雇用であることが、均衡・均等待遇の判断の際にその他の事情として考慮される

(1) 均衡待遇の規制が及ぶ場合

定年後再雇用者は、一般的に、定年退職後、有期雇用労働者として再雇用される者を指し、有期雇用労働者である点で、パート・有期法の適用対象となります。

定年退職後、再雇用された者について、無期雇用フルタイム労働者と、①職務の内容、②当該職務の内容および配置の変更の範囲に相違がある場合、均等待遇ではなく、パート・有期法8条の均衡待遇の規制が及ぶこととなります。

均衡待遇については、①職務の内容、②当該職務の内容および配置の変更の範囲のほか、③その他の事情も考慮要素としてあげられており、施行通達によれば、③その他の事情とは、職務の内容ならびに職務の内容およ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く、たとえば、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交渉といった労使交渉の経緯などの諸事情が想定されるとされています（施行通達第3-3(5)）。

また、同一労働同一賃金ガイドライン（「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」〈平成30年厚生労働省告示430号〉。以下、ガイドライン）では、「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」としており（ガイドライン第3-1（注）2）、労契法20条の適用下で出された裁判例ではありますが、長澤運輸事件の最高裁判決⁴でも、「使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない」「定年退職後に再雇用される有期契約労働者は、定年退職するまでの間、無期契

4 長澤運輸事件（最高裁第二小法廷平30.6.1判決、労働判例1179号34頁）

チェックテスト

パート・有期雇用労働者の雇用管理
① 均衡・均等待遇

約労働者として賃金支給を受けてきた者であり、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も予定されている」として、定年後再雇用であることは、その他の事情として考慮される事情になるとしました。

以上から、均衡待遇の規制が及ぶ場合、定年後再雇用者であることは、「その他の事情」として考慮されることとなります。

なお、施行通達やガイドラインにあげられたもの以外にも、学校法人大阪医科薬科大学事件（前掲注1）やメトロコマース事件の最高裁判決（前掲注2）では、パート・有期雇用労働者が正社員へ段階的に職種を変更するための試験による登用制度が設けられていることのほか、原告側が通常の労働者として指定した無期雇用フルタイム労働者の職務の内容や職務の内容および配置の変更の範囲等が、他の無期雇用フルタイム労働者と異なる取扱いとなっている場合、そのような取扱いとなった経緯等に特殊な事情があることについても、その他の事情として考慮するのが相当であるとしてきました。

(2) 均等待遇の規制が及ぶ場合

定年後再雇用者が、無期雇用フルタイム労働者と、①職務の内容、②当該職務の内容および配置の変更の範囲が同一である場合には、パート・有期法9条の均等待遇の規制が及ぶこととなります。

この場合、パート・有期法9条は「短時間・有期雇用労働者であることを理由として」通常の労働者と差別的取扱いをしてはならないとしていますので、パート・有期労働者であることを理由としてではなく、定年後再雇用者であることを理由として待遇に差を設けることは、パート・有期法9条の規制外ということとなります。

ただ、パート・有期労働者であることを理由としたものか、定年後再雇用者であることを理由としたものかについての峻別は困難であり、使用者がその旨を主張するだけでは足りず、実態として定年後再雇用者で

あることを理由としていること（定年後再雇用者が老齢厚生年金を受給することを想定して、賃金額を設定している等）を示す必要があるでしょう。

対象となる非正規社員③

7 高度専門職として高水準の年俸が保障されている契約社員であれば、諸手当が支給されていなくても待遇差が問題となることはない

▶ No

均衡・均等待遇は個別の待遇ごとに問題となるため、諸手当ごとに待遇差の均衡・均等を検討する必要がある

パート・有期法8条および9条は、「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」均衡・均等待遇を規制しているため、パート・有期労働者と無期雇用フルタイム労働者との待遇差については、個別の待遇ごとに判断することとなります。

そのため、年俸制を採用しており、賃金の総支給額が高水準であったとしても、無期雇用フルタイム労働者に支給している諸手当を、パート・有期労働者に支給していなければ、待遇差の均衡・均等が問題となります。

ただ、長澤運輸事件の最高裁判決（前掲注4）は、ある賃金項目の有無および内容が、他の賃金項目の有無および内容を踏まえて決定される場合、そのような事情も、労働条件の相違の不合理性の判断にあたり考慮されるとしています。それゆえ、無期雇用フルタイム労働者に支給している諸手当も含めて高水準の年俸を設定している等、諸手当の不支給と年俸額の設定に関連性がある場合には、諸手当を支給していなかったことが直ちに不合理であると判断されない余地もあります。

ただし、その場合、諸手当の不支給と年俸額の設定に関連性がある旨を主張するだけでは足りず、就業規則や雇用契約書にその旨が記載されていたり、雇用契約締結時に文書に基づいて説明をしたりしている等、使用者から、諸手当の不支給と年俸額の設定に関連性があることを立証する必要があります。

賃金、手当、賞与、退職金①

8 時給制の非正規社員と月給制の正社員では賃金決定の仕組みが異なるため、金額差は問題とならない ▶ No

「賃金決定の仕組みが異なる」というだけで金額差が正当化されることはなく、賃金決定の仕組みの相違も踏まえて金額差が問題となることはありうる

(1) パート・有期法の適用関係

項目5でご説明したとおり、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲が通常の労働者と同じの場合、パート・有期法9条による均等待遇の規制が及びますが、①や②について通常の労働者と相違がある場合には、パート・有期法8条による均衡待遇の規制が及びることになります。

そのため、項目8にあるように「賃金決定の仕組み」が異なるという場合、それにより直ちに賃金差が問題とならないということにはならず、①や②の相違があるか否かを検討し、相違がない場合には均等待遇の規制が及び、金額差が問題となりますし、相違がある場合には均衡待遇の規制が及び、当該相違や③その他の事情を踏まえ、不合理と認められる待遇差であってはならないということになります。

(2) ガイドラインの定め

これについて、ガイドラインでは、通常の労働者とパート・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者とパート・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールが異なるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、「賃金の決定基準・ルールの相違は、通常の労働者と短時間・有期雇用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

の客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない」としています（ガイドライン第3-1（注）1）。

ガイドラインの記載によれば、賃金の決定基準・ルールに相違がある場合、当該相違そのものについても、①職務の内容、②当該職務の内容および配置の変更の範囲、③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ず、そのように不合理ではないことについて、客観的および具体的な実態に照らして、説明する必要があるということになり、結局、賃金の決定基準・ルールに相違があったとしても、①から③を考慮して、不合理性が判断されるという枠組みは変わらないといえます。

ただ、一般的には、正社員と非正規社員の賃金（基本給）は、①職務の内容、②当該職務の内容および配置の変更の範囲の相違を踏まえて制度設計されていることが多いため、①や②の相違について説明ができるのであれば、当該相違に基づく賃金差が不合理であるとまで評価されることにはならないと考えます。

(3) 裁判例の判断

基本給に関する裁判例のほとんどは、①職務の内容、②当該職務の内容および配置の変更の範囲の相違を踏まえ、基本給に差があることについて不合理ではないとしています。

たとえば、学校法人大阪医科薬科大学事件の控訴審判決⁵では、正職員の賃金（基本給・月給制）とアルバイト職員の賃金（時給制）の相違について、①職務の内容、②当該職務の内容および配置の変更の範囲に大きな相違があることに加え、「正職員の賃金は勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給的な賃金、アルバイト職員の賃金は特定の簡易な作業に対応した職務給的な賃金としての性格を有していた」として、賃金水準の相違が約2割にとどまっていること

5 学校法人大阪医科薬科大学事件（控訴審）（大阪高裁平31.2.15判決、労働判例1199号5頁）

チェックテスト

パート・有期雇用労働者の雇用管理
①均衡・均等待遇

も踏まえ、賃金の相違については不合理であるとはいえないと判断しており、参考になります。

これに対して、基本給の均衡待遇違反を認めた裁判例として、**学校法人産業医科大学事件⁶**があります。同裁判例は、基本給の性質等を十分に検討せず、パート・有期雇用労働者が30年以上の長期にわたり雇用を継続していたという事情を重視して、正規職員の基本給と約2倍の格差が生じていることを不合理と判断したものであり、個別救済事案であると考えられます。

賃金、手当、賞与、退職金②

9 正社員のベアと非正規社員の時給引上げの昇給率に差があっても、直ちに不合理となることはない ▶ Yes

均等待遇の規制が及ぶ場合には問題となりうるが、均等待遇の場面では、昇給率に差があることで直ちに不合理となるものではない

時給引上げの昇給率の差がある場合についても、まずは、均等待遇の規制が及ぶ場面か、均等待遇の規制が及ぶ場面かについて、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲の相違を検討することになります。

なお、均等待遇の規制が及ぶ場面の場合について、ガイドラインでは、基本給につき、労働者の勤続による能力の向上に応じて行う昇給については、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上したパート・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならないとしています（ガイドライン第3-1(4)）。

このように、労働者の能力等の向上に応じて行う昇給については、対象となる能力やその向上の程度が正社員と非正規社員で同じかどうかで、昇給率の相違の

当否が判断されることとなりますが、ベアのように、会社の業績等に応じて社員全員の賃金を一律で上げる場合の待遇差については、ガイドラインが定める「労働者の勤続による能力の向上に応じて行う昇給」とは異なる観点からの検討が必要になります。

ベアは、一般的には、会社がその業績等を踏まえて決定するものですので、正社員と非正規社員において、業績への貢献度に相違があるのであれば、その相違に応じて昇給率に差を設けることは不合理であるとはいえません。また、春闘等、労使交渉によりベアに至った場合には、労使交渉の経緯も③その他の事情として考慮されることとなります（施行通達第3-3(5)）。

なお、正社員と非正規社員において、①職務の内容、②当該職務の内容および配置の変更の範囲が同一であり、均等待遇の規制が及ぶ場合には、昇給率に差があることを正当化する事情を説明できない限り、差別的取扱いとして問題となることとなります。

賃金、手当、賞与、退職金③

10 非正規社員が正社員と同一の役職に就いたとしても、役割の大きさに差がある場合には、役職手当の支給額に差異を設けてもよい ▶ Yes

同一の役職でも役割の大きさに相違があるのであれば、その相違に応じて役職手当の支給額に差異を設けることは不合理とはいえない

同一の役職であっても役割の大きさに差があるとのことですので、パート・有期法8条による均等待遇の規制が及ぶ場面であると考えられます。この場合、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲および③その他の事情を踏まえ、不合理と認められるものでなければ、支給額に差を設けることも認められます。

これについて、ガイドラインでは、役職手当（役職の内容に対して支給するもの）について、「通常の労働者と同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある

6 学校法人産業医科大学事件（福岡高裁平30.11.29判決、労働判例1198号63頁）

場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない」としており（ガイドライン第3-3(1)）、役職の内容に相違がある場合には、その相違に応じた役職手当を支給すればよいとしています。

ただ、同一の役職であるにもかかわらず、役職手当の支給額に差がある場合、会社としても「同一の役職ではあるが役割に相違があり、金額の差はそれに相応する」との説明をしなければなりませんので、役割に相違があるのであれば、同一の役職ではなく、異なる役職を設定することが相当と考えます。

賃金、手当、賞与、退職金④

11 事業所の近くに居住することを前提として採用している非正規社員については、通勤手当を支給する必要はない ▶ No

通勤に要する費用が発生するのであれば、相当程度の通勤手当は支給する必要がある

ハマキョウレックス事件の最高裁判決⁷では、「労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではない」「職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではない」として、正社員と有期雇用労働者との間で通勤手当の金額に相違があることは不合理であると判断されました。

そのため、パート・有期雇用労働者であって、①職務の内容、②当該職務の内容および配置の変更の範囲に相違があったとしても、通勤手当に差を設けることは基本的にはできないということになります。

これに対して、ガイドラインでは、通勤手当の支給について問題とならない例として、「A社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣

から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるXが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通っている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している」をあげており（ガイドライン第3-3(7)）、採用条件の違いにより通勤に要する費用の多寡がある場合には、通勤手当の金額に相違を設けることも可能としています。

通勤に要する費用が発生している以上、通勤手当をまったく支給しないという取扱いは不合理とされる可能性が高いといえますが、事業所の近くに居住することを前提として採用しており、通勤に要する費用が一定の範囲にとどまる（通勤に要する費用が増大するような転動もない）という事情があるのであれば、②配置の変更の範囲に相違がある、あるいは③その他の事情により、一定の範囲内で通勤手当を支給するということがも不合理とはいえないということになります。

賃金、手当、賞与、退職金⑥

12 家族手当、住宅手当は各社によって位置づけや性格が異なるため、均衡・均等待遇の対象にはならず、支給額や支給方法は労使で自由に決めることができる ▶ No

均衡・均等待遇の対象となり、均衡待遇の規制が及ぶ場合には、手当の性質・目的を踏まえて待遇差の不合理性が判断される

(1) 均衡・均等待遇の対象となる待遇

パート・有期法8条および9条は、「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」均衡・均等待遇を規制しており、基本給以外の諸手当も対象に含まれています。

ガイドラインでも、「基本給」「賞与」「手当」「福利厚生」「その他（教育訓練、安全管理に関する措置及び給付）」の待遇の相違が不合理と認められるものか

7 ハマキョウレックス事件（最高裁第二小法廷平30.6.1判決、労働判例1179号20頁）

チェックテスト

パート・有期雇用労働者の雇用管理
①均衡・均等待遇

等の原則となる考え方および具体例が示されているほか、「この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる」としています（ガイドライン第2）。

そのため、家族手当および住宅手当のほか、使用者によって位置づけや性格が異なる手当についても、均衡・均等待遇の規制の対象となります。

(2) 家族手当、住宅手当に対する裁判例の判断

均衡待遇の規制が及ぶ場合、パート・有期法8条では、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情について、それぞれの待遇の性質およ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性を判断するとしており、家族手当や住宅手当の支給について差がある場合、その不合理性をチェックするには、まずは手当の性質や目的について検討する必要があります。

これについて、裁判例では、家族手当や住宅手当につき、正社員として有為な人材の確保・定着を目的とするとの点（いわゆる「有為人材確保論」）のみを採用することはせず、各手当の実質的な目的を認定する傾向にあります。扶養手当の待遇差が問題となった日本郵便事件（大阪）の最高裁判決（前掲注3）では、有為な人材の確保・定着の目的には触れることなく、「正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的」があると認定し、有期雇用社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当すると判断しました。

また、住宅手当の待遇差が問題となったハマキョウレックス事件の最高裁判決（前掲注7）でも、使用者は、住宅手当について、長期雇用関係を前提とした配

置転換のある正社員への住宅費用の援助および福利厚生を手厚くすることによって、有能な人材の獲得・定着を図ることを目的とする旨主張しましたが、裁判所は、「この住宅手当は、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解される」、すなわち実費補助との目的を認定し、有為人材の確保の目的については判断を示さず、「正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る」ことから、契約社員に対して住宅手当を支給しないと相違が不合理であると評価することはできないとしました。

家族手当や住宅手当の性質や目的は各社によって異なる以上、上記最高裁の判断に拘束されるということはありませんが、企業としては最高裁の判断を踏まえ、正社員として有為な人材の確保・定着を目的とするとの趣旨のみに依拠するのではなく、長期雇用を期待する場合の生活設計や転勤の有無等、より実質的な手当の趣旨を検討する必要があるでしょう。

賃金、手当、賞与、退職金⑥

13 原則として残業のない非正規社員については、時間外割増率に正社員との差があってもやむを得ないものと判断される ▶ No

時間外割増率については正社員と同一の割増率にて支給する必要がある

時間外労働に対する割増賃金は、割増賃金を支払うべきことを使用者に義務づけることによって、労働基準法が規定する法定労働時間および週休制の原則の維持を図るとともに、過重な労働に対する労働者への補償を行うものとされています（『労働基準法 上』厚生労働省労働基準局編、労働法コンメンタール505頁）。

裁判例においても、メトロコマース事件の控訴審判決⁸では、早出残業に対して正社員について契約

8 メトロコマース事件（控訴審）（東京高裁平31.2.20判決、労働判例1198号5頁）

社員を上回る割増率を定めていたことに対し、時間外労働に対する割増賃金の趣旨について、「時間外労働が通常の労働時間又は労働日に付加された特別の労働であるから、それに対しては使用者に一定額の補償をさせるのが相当であるとともに、その経済的負担を課すことによって時間外労働を抑制しようとする点にある」とし、「時間外労働の抑制という観点から有期契約労働者と無期契約労働者とで割増率に相違を設けるべき理由はない」と判断し、その判断内容は確定しています。

以上から、時間外割増率を支給する趣旨は正社員と非正規社員とで異ならず、正社員と非正規社員で同一の割増率とする必要があります。

これについては、ガイドラインでも、時間外労働に対して支給される手当について、「通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない」としており（ガイドライン第3-3(5)）、同一の時間外割増率としなければならないとしています。

なお、時間外労働により、正社員について業務負荷や責任の程度が増すような場合や、労使交渉を経て労働基準法を上回る割増率を定めるに至った等（③その他の事情）の事情がある場合等、時間外労働抑制の観点以外の事情で、正社員と非正規社員の割増率が異なるような場合には、その差が不合理とまでは認められないと認められる余地もあるとは考えられますが、その場合には、まずそれらの事情が裁判所で認定される必要があるでしょう。

賃金、手当、賞与、退職金⑦

- 14 非正規社員に賞与の代わりに定額の慰労金を支給していれば、正社員の賞与と額に差があっても直ちに不合理となることはない

▶ Yes

均等待遇の規制が及ぶ場合でなければ、一定の慰労金を支給することにより、直ちに正社員との待遇差が不合理とされることはない

賞与の支給についても、パート・有期法8条または9条により、均衡・均等待遇の規制が及び、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲が同一か否か、相違がある場合、③その他の事情も踏まえて待遇差が不合理と認められるか否かを検討することになります。

これについて、ガイドラインでは、賞与について、「会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない」としています（ガイドライン第3-2）。

そして、賞与支給に差がある場合に問題となる例として、「賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない」との例をあげています。

これに対して、定年後再雇用の事案である長澤運輸事件の最高裁判決（前掲注4）では、賞与は「労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含み得るもの」としたうえで、正社員と定年後再雇用者において、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲が同一であったとしても、正社員に基本給の5カ月分の賞与を支給し、定年後再雇用者に対してこれを支給しないとする労働条件の相違は、不合理とはいえないとしました。

また、学校法人大阪医科薬科大学事件の最高裁判決（前掲注1）では、業績と連動せず支給されていた賞与については、その支給の趣旨を「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」とあると認定し、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情を踏まえう

チェックテスト

パート・有期雇用労働者の雇用管理
①均衡・均等待遇

えで、正職員に対しておおむね通年で基本給の4.6カ月分の賞与を支給する一方で、アルバイト職員に対して支給しないという労働条件の相違が不合理とはいえないと判断しました。

長澤運輸事件（前掲注4）および学校法人大阪医科薬科大学事件（前掲注1）の最高裁判決では、非正規社員に賞与を支給しない点が不合理ではないと判断されましたが、いずれも、正社員に対して支給する賞与が業績に連動していないという事案であったため、賞与につき業績に連動する部分が含まれている場合には、上記ガイドラインの考え方から、非正規社員にまったく賞与を支給しないという扱いは不合理とされる可能性があります。

非正規社員に賞与を支給するとして、どの程度の賞与を支給する必要があるのか、各社員の貢献度に応じた賞与を支給する必要があるのか、という点については、①職務の内容や、②職務の内容および配置の変更の範囲に相違がある場合、その相違を踏まえての支給をすべきこととなりますが、正社員と非正規社員では人材活用の仕組みも大きく異なり、業績への貢献度も比較し難いことから、非正規社員については個別の貢献度に応じた支給ではなく一定の慰労金を支給するという対応も、直ちに不合理とはいえないものと考えます。

賃金、手当、賞与、退職金⑧

15 非正規社員が契約更新を重ねて10年以上となっている場合でも、退職金の不支給が直ちに不合理とされるものではない ▶ Yes

均等待遇の規制が及ぶ場合には問題となるが、均等待遇の規制が及ぶ場合には、直ちに不合理とまでは認められない

法律の条文上、退職金を除外する理由がありません。なお、ガイドラインでは、退職金についての均等待遇の原則的な考え方は示されていませんが、「この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない

場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる」としており（ガイドライン第2）、退職金についても均等待遇の規制が及ぶことは明らかです。

退職金の不支給が問題となった、メトロコマース事件の最高裁判決（前掲注2）では、10年前後の勤続期間を有している有期雇用労働者である契約社員に対して退職金を支給しないことは均等待遇違反ではないと判断しました。

同判決では、退職金が、「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」とされていること、支給対象である正社員は、「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」ことから、退職金の性質について、「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、「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」であるとして、正社員と契約社員の、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲の相違や、③その他の事情を踏まえ、契約社員に退職金を支給しないことは不合理とはいえないとしました。

メトロコマース事件の最高裁判決（前掲注2）でも示されたとおり、退職金にはさまざまな性質があり、企業によって制度も異なるため、有期雇用労働者に退職金を支給しないことが不合理とはいえないとの判断を一般化することはできません。ただ、有期雇用労働者に対して退職金制度を導入するにしても、その原資をどのように確保するのか、どのような制度設計にするのかは難しい問題であり、今後の裁判例の蓄積が待たれるところです。

福利厚生, 教育研修①

16 非正規社員の病気休職については、所定労働時間と比例按分した日数を取得できるのであれば直ちに不合理とされるものではない

▶ Yes

ガイドラインでは正社員と同一の取得を認めなければならないとしているが、裁判例の傾向からは、均衡待遇であれば直ちに不合理とされるものではないと思われる

病気休職についても、パート・有期法8条および9条により、均衡・均等待遇の規制が及び、待遇差が問題となります。

これについて、ガイドラインでは、病気休職について、「短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない」としており（ガイドライン第3-4(4)）、無期雇用の非正規社員（パート雇用労働者）については通常の労働者と「同一の」病気休職を取得させなければならないとしています。また、有期雇用労働者についても、労働契約期間を踏まえて、病気休職を取得させなければならないとしています。

これに対して、日本郵便（新東京局・雇止め）事件の控訴審判決⁹では、休職制度は、「有為な人材の確保、定着を図るという観点」から設けられたものであるとして、正社員のみ取得でき、有期雇用労働者である契約社員が取得できないことは不合理であるとはいえないと判断しましたが、同裁判例は、ガイドラインが策定される以前に出されたものであり、最高裁による判断に至っていないことから、注意を要します。

非正規社員に対してまったく休職期間を与えないとの取扱いは、均衡待遇の観点から問題となりえますが、チェック項目にあるとおり、所定労働時間と比例

9 日本郵便（新東京局・雇止め）事件（控訴審）（東京高裁判30.10.25判決）

按分した日数を取得できる取扱いとするのであれば、直ちに不合理とは解されないと考えます。

福利厚生, 教育研修②

17 非正規社員に対して、現在従事している職務・職種と直接関係のない教育研修を受けさせなくても、均衡・均等待遇の点で問題とはならない

▶ No

現在従事している職務・職種と直接関係のない教育研修であっても、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、実施するよう努める必要がある

パート・有期法11条は、教育訓練について以下のとおり定めています。

第11条（教育訓練）

- 1 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。以下この項において同じ。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。
- 2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

11条1項は、通常の労働者と、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲が同一のパート・有期雇用労働者については、通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施しなければならないとしており、非正規社員が現在従事している職務・職種と直接関係のない教育研修については、同項は問題となりません。

これに対して、11条2項では、その他の教育訓練については均衡待遇をする旨の努力義務が定められてお

チェックテスト

パート・有期雇用労働者の雇用管理
① 均衡・均等待遇

り、施行通達においても、「法第11条第2項は、当然の措置を求めている第1項の規定に加えて、事業主は、職務の遂行に必要な能力を身に付けさせるための教育訓練以外の教育訓練及び職務の内容が通常の労働者と異なる短時間・有期雇用労働者に対する職務の遂行に必要な能力を身に付けさせるための教育訓練についても、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じて、短時間・有期雇用労働者に対して実施するよう努める必要があることを定めたものであること」としており（施行通達第3-6(3)）、非正規社員が現在従事している職務・職種と直接関係のない教育研修についても、均衡待遇を考慮する必要があります。

なお、施行通達では、「この教育訓練は、事業主が中長期的な視点から行うキャリアアップのための教育訓練などを指すものであるが、幹部候補生の養成のために実施するような、長期の研修や海外留学等の実施までを求める趣旨ではないこと。なお、企業内における中長期的な人材育成システムからは外れがちである短時間・有期雇用労働者についても、その職務の内容、職務の成果等に応じた教育訓練を行い、活用を図っていくことは、言うまでもなく企業においてもメリットがあるものであること」とも定められており、参考になります。

福利厚生、教育研修③

18 慶弔見舞金は同額、慶弔休暇の日数は異なるという場合であれば、正社員と非正規社員の待遇差は直ちに不合理とはならない ▶ Yes

慶弔休暇の日数について、正社員と非正規社員との間で待遇差があったとしても、均衡待遇の規制が及ぶ場面においては直ちに不合理とされるものではない

慶弔見舞金のように、福利厚生に関する待遇についても、パート・有期法8条および9条が定める均衡・均等待遇の規制が及び、待遇差が問題となります。

これについて、ガイドラインでは、慶弔休暇につい

て、「短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与を行わなければならない」としており、また、慶弔休暇の日数について「問題とならない例」として、「A社においては、通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している」との例をあげています（ガイドライン第3-4(3)）。

ガイドラインでは、通常の労働者と「同一の」慶弔休暇の付与を行わなければならないとし、日数についても同一の付与を行うべきとしているようにも読めますが、正社員の場合、転勤などで住居を移転している場合もあり、慶弔事由が発生した場合に要する日数も契約社員と異なることも想定されますので、そのような事情から異なる日数を付与することは不合理とはいえないと考えます。

福利厚生、教育研修④

19 定員の関係で社員食堂を全従業員が利用することが難しい場合、非正規社員の利用を認めずとも不合理とはみなされない ▶ No

利用時間帯に幅を設けたりすること等により、非正規社員が正社員と同様に利用する権利が確保される措置を講じなければならない

パート・有期法12条は、福利厚生施設について以下のとおり定めています。

第12条（福利厚生施設）

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

同条を受け、「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施行規則」(以下、

パート・有期法施行規則) 5条は、福利厚生施設として給食施設、休憩室および更衣室を定めています。

施行通達によれば、パート・有期法12条は、「事業主が、健康を保って働くための施設や業務を円滑に遂行するための施設である給食施設、休憩室及び更衣室(以下「3施設」という。)について通常の労働者に対して利用の機会を与える場合に、短時間・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与えなければならないことを明らかにしたものである」とされており、同条による「利用の機会を与えなければならない」とは、「施設の定員の関係等でその雇用する労働者全員が施設を利用できないような場合に、増築等により結果として労働者全員が利用できることにすることは求めないが、通常の労働者と同じ利用規程を適用したり、利用時間帯に幅を設けたりすること等により、全ての短時間・有期雇用労働者に対して、通常の労働者と同様に利用する権利が確保される措置を求めるものであること。すなわち、施設の定員の関係等で利用が制限されている場合においても、定員を理由としてその利用を通常の労働者に限定することは本条に違反することとなるものであること」とされています(施行通達第3-7)。

したがって、社員食堂を設置している場合、定員の関係で非正規社員の利用を認めないことは利用の機会を与えていないことになるため、パート・有期法12条に違反します。利用時間帯に幅を設けたりする等、非正規社員が正社員と同様に社員食堂を利用することができるようにする必要があります。

待遇の違いにかかわる説明義務①

20 非正規社員に待遇差を説明する際には、対象となる正社員を会社が個別具体的に明示することが求められる

▶ No

個人情報の保護の観点から、比較対象となった正社員(通常の労働者)が特定できないように配慮する必要がある

パート・有期法15条は、パート・有期法が定める事

業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し必要な指針を定めるものとしており、同条を受けて定められた「事業主が講ずべき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措置等についての指針」(平成30年厚生労働省告示429号。以下、指針)では、非正規社員に待遇差を説明する際、比較対象となる通常の労働者について、「職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者」としています(指針第3-2(1))。

この「職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近い」通常の労働者を選定するにあたっては、施行通達が詳細に定めており、参考になります(施行通達第3-10(6))。

さらに、施行通達では、会社は、待遇の相違の内容および理由の説明にあたり、比較対象として選定した通常の労働者およびその選定の理由についても、説明を求めたパート・有期雇用労働者に説明する必要があるとしていますが、個人情報の保護の観点から、比較対象となった通常の労働者が特定できないことにならないように配慮する必要があるとしており、比較対象となった通常の労働者について個別具体的に明示することは控える必要があります。

待遇の違いにかかわる説明義務②

21 無期転換後には正社員との待遇差を主張できないため、あえて無期転換申込権を行使しないことが明らかな非正規社員については、説明義務を果たさなくても許される

▶ No

あえて無期転換申込権を行使しない非正規社員についても、労働契約の更新時、あるいは当該非正規社員から求めがあったときは、説明に応じる必要がある

労契法18条が定める無期転換申込権は、権利であって行使の義務はありませんので、通算契約期間が5年を超え、無期転換申込権が発生した有期雇用労働者

チェックテスト

パート・有期雇用労働者の雇用管理
① 均衡・均等待遇

が、あえて無期転換申込権を行使しないということも可能です。

そのような有期雇用労働者は、パート・有期法2条2項が定める「有期雇用労働者」として、同法の適用を受けますので、パート・有期法14条に基づき、会社は、雇入れ時および求めがあった場合には、説明に応じる必要があります。

なお、パート・有期法14条1項の「雇い入れたとき」とは、有期雇用労働者の場合、労働契約の更新をもって「雇い入れ」ることになりますので、更新のつど、説明が必要になります（施行通達第3-10(3)）。

待遇の違いにかかわる説明義務③

22 非正規社員から、待遇の差について執拗に何度も説明を求められ、業務に影響を及ぼすような場合には、説明を拒否しても不利益取扱いにはあたらない

▶ Yes

会社から適切な説明を行ったにもかかわらず、執拗に何度も説明を求められる場合には、説明に応じず、職務に戻るよう命じることも可能である

パート・有期法14条2項は、会社は、その雇用するパート・有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容等について説明しなければならぬと定めていますが、同条同項は、会社からの説明によりパート・有期雇用労働者の納得を得る必要までは求めておらず、同条同項に基づき適切な説明を行えば、事業主としての義務を履行したことになります。

施行通達でも、パート・有期法14条の規定について、「本条の規定による説明により短時間・有期雇用労働者が納得することについては、本条の義務の履行とは関係がないものである」としています（施行通達第3-10(10)）。

したがって、同条同項に基づく適切な説明を行ったにもかかわらず、非正規社員が執拗に何度も説明を求めてくるような場合、すでに会社としては事業主の義務を履行していますので、さらなる求めに対してつど対応する必要はありません。

また、パート・有期法14条3項は、パート・有期雇用労働者が14条2項により説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない旨定めています。すでに同条2項による説明義務を履行している以上、さらなる説明に対応しないとの取扱いは、不利益な取扱いとはなりません。

なお、施行通達は、「説明を求めた短時間・有期雇用労働者に対して事業主が法第14条第2項により求められる範囲の説明を行ったにもかかわらず、繰り返し説明を求めてくるような場合に、職務に戻るよう命じ、それに従わない場合に当該不就労部分について就業規則に従い賃金カットを行うようなこと等まで、不利益な取扱いとして禁止する趣旨ではないこと」とも定めており（施行通達第3-10(11)）、会社として執拗な求めに応じる必要がないことを前提としたうえで、説明を求めることにより労務の提供がされなかった点に対する賃金カットも認めるとしており、参考になります。

待遇の違いにかかわる説明義務④

23 非正規社員の雇入れ時に待遇差の説明をし、労働条件通知書で明示していれば、入社後に待遇の違いについて説明を求められても応じる義務はない

▶ No

入社後に待遇の違いについて説明を求められた場合、法律で定められた事項について説明をする義務がある

パート・有期法14条は、パート・有期雇用労働者に対する説明に関して、以下のとおり定めています。

第14条（事業主が講ずる措置の内容等の説明）

- 1 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第8条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。
- 2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第

6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

- 3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

上記条文からも明らかなおお、パート・有期法は、事業主に対し、パート・有期雇用労働者の雇入れ時に当該事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置の内容について説明しなければならないこととするともに(14条1項)、雇入れ後にパート・有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容および理由ならびに待遇の決定にあたって考慮した事項について説明しなければならないこととしており、雇入れ時に待遇差の説明をしていますが、入社後に待遇の違いについて説明を求められた場合には、別途応じる必要があります。

その他①

- 24** 非正規社員用の就業規則を作成する際に、事業所の非正規社員の過半数を代表する者から意見を聴取していれば、待遇差が許容される要件となる ▶ No

過半数代表からの意見聴取だけでは、待遇差が許容される要件とはならない

パート・有期法8条の均衡待遇の規制が及ぶ場合、待遇差の不合理性を判断するにあたっては、①職務の内容、②当該職務の内容および配置の変更の範囲のほか、③その他の事情も考慮要素としてあげられています。

これについて、施行通達によれば、③その他の事情とは、職務の内容ならびに職務の内容およ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く、たとえば、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交渉といった労使交渉の経緯などの諸事情が想定されるとされています(施行通達第3-3(5))。

上記のうち、「事業主と労働組合との交渉といった労使交渉の経緯」については、事案によってさまざまな労使交渉の経緯がありえますが、単に非正規社員の待遇について労働組合や過半数代表者の意見を聴取した程度では、待遇差が許容されるほどの事情として勘案されるものではないと考えます。

この点について、長澤運輸事件の最高裁判決(前掲注4)では、定年後再雇用者である嘱託乗務員の賃金体系の定め方について、労働組合との団体交渉を経て嘱託乗務員の基本賃金を定めたことを踏まえ、労契法20条にいう不合理と認められるものにあたらないと判断していますが、同事件では、労働組合との交渉により定年後再雇用者である嘱託乗務員の基本賃金を増額させており、判決でも、労使間の交渉により非正規社員の収入の安定に配慮した点をあげています。

パート・有期法の適用下においても、労使間において、非正規社員の待遇につき、その収入の安定に配慮しつつ、真摯な協議が行われた等の事情があれば、不合理性の判断にあたって「その他の事情」として考慮されるものと考えます。

その他②

- 25** 非正規社員の待遇について相談に応じ、苦情に適切に対処するための担当者を事業所ごとに選任して、配置することが義務づけられている ▶ No

パート・有期雇用労働者からの苦情を含めた相談に対処するための担当者を事業所ごとに選任することは、事業主が講ずべき措置の一例であり、別の対応も可能

パート・有期法16条は、事業主がパート・有期雇用労働者からの相談に応じるための体制の整備として、以下のとおり定めています。

第16条 (相談のための体制の整備)

事業主は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。

チェックテスト

パート・有期雇用労働者の雇用管理
①均衡・均等待遇

パート・有期法16条が定める相談のための「必要な体制」について、施行通達は、「苦情を含めた相談に応じることができる窓口等であれば、その名称を問うものではなく、また、窓口等は組織であるか、個人であるかを問わないこと。例えば、雇用する労働者の中から相談担当者を決め、相談に対応させること、短時間・有期雇用管理者を選任している事業所において、短時間・有期雇用管理者を相談担当者として定め、短時間・有期雇用労働者からの相談に対応させること、事業主自身が相談担当者となり、相談に対応すること、外部専門機関に委託し、相談対応を行うこと等が考えられること」としており（施行通達第3-12(2)）、苦情に対処するための担当者を事業所ごとに選任して配置することも1つの例としてあげられていますが、それ以外の方法により相談窓口の体制を整備することも可能です。

その他③

26 不合理な待遇差がある場合には、事業所ごとに所轄の労基署による監督指導を受けることになる

▶ No

パート・有期法8条に違反することが明確な場合、事業主の事業所の所在地を管轄する労働局長（均等室）が必要に応じて監督指導を行う

パート・有期法および同法施行規則では、行政による履行確保措置として、以下のとおり定めています。

パート・有期法

第18条（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等）

- 1 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。
- 2 厚生労働大臣は、第6条第1項、第9条、第11条第1項、第12条から第14条まで及び第16条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。
- 3 前2項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に

委任することができる。

パート・有期法施行規則

第8条（権限の委任）

法第18条第1項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。

以上のとおり、パート・有期法では、行政による履行確保措置につき、原則として事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとしており、労働基準監督署による監督指導が行われるものではありません。

なお、施行通達では、パート・有期法8条の均衡待遇については、「職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の違いではなく、短時間・有期雇用労働者であることを理由とする不支給など、同条に違反することが明確な場合を除き、法第18条第1項に基づく助言、指導及び勧告の対象としないものであること」としています（施行通達第3-14(1)ハ）。

●筆者プロフィール

岩本 充史（いわもと・あつし）



早稲田大学法学部卒業。参議院法制局参事。1996年10月司法試験合格。1999年4月弁護士登録（第一東京弁護士会）。2009年4月中央大学法科大学院兼任講師。2011年4月東京簡易裁判所民事調停委員、駒澤大学大学院法曹養成研究科法曹養成専攻非常勤講師。2013年5月東京地方最低賃金審議会公益代表委員。著書に『人事・労務における法務とリスクマネジメント』（共著、企業研究会）、『労働契約法の実務』（共著、民事法研究会）など。

宮島 朝子（みやじま・あさこ）



2006年早稲田大学法学部卒業、2009年同大学大学院法務研究科修了。2011年12月司法試験合格、弁護士登録（第一東京弁護士会）、牛嶋・寺前・和田法律事務所入所。2018年安西法律事務所入所。経営法曹会議員、日弁連および第一東京弁護士会労働法制委員会会員。主な著書に『実用会社規程大全』（共著、日本法令、2019年）、『Q&A 賃金トラブル予防・対応の実務と書式』（共著、新日本法規、2020年）など。