

パートタイム・有期労働法の制定・改正の内容と課題

島田 裕子

(京都大学大学院准教授)

2018年7月に、働き方改革関連法が成立し、パートタイム労働法はパートタイム・有期労働法に名称が変更され、パートタイム・有期労働双方に適用されるルールとなった。正規・非正規労働者間の均等・均衡待遇ルールとの関連では、主要な変更点として、(1) 不合理な待遇の禁止(改正法8条)の文言が労契法20条及びパートタイム労働法8条から修正されていること、(2) 差別的取扱いの禁止(改正法9条)が有期労働者にも適用されること、また(3) 通常の労働者との待遇の相違の内容と理由についての説明義務(14条2項)が新たに設けられたこと、の3点が挙げられる。本稿では、このような改正によって、パートタイム・有期労働者の雇用管理はどのように変更されるか、また改正法にはどのような課題が残されているかを、労契法20条に関するこれまでの裁判例の動向や「同一労働同一賃金ガイドライン案」(2016年12月20日)を踏まえつつ検討した。改正法は、均等・均衡待遇ルールを全体的に強化するものと言えるが、柱となる労働条件の均等・均衡待遇ルール(8条、9条)の内容に関しては改正前後で実質的に大きく変更されるわけではなく、改正後も司法判断の根拠としてはなお不安定である。むしろ、改正法の意義は、「同一労働同一賃金」という政治的スローガンによって、正社員と非正規労働者の格差が当然視されてはならないことを企業に改めて意識させ、説明義務や非正規労働者の意見聴取を通じて企業に自主的な取組を促す点にあると思われる。

目次

- I はじめに
- II パートタイム・有期労働法の均等・均衡待遇ルール
- III パートタイム・有期労働法の課題
- IV おわりに

I はじめに

少子高齢化の中で労働参加率を高め、誰もがその能力を最大限発揮できる一億人総活躍の社会を実現するために、多様な働き方を可能とする「働き方改革」が政府によって進められている。この「働き方改革」実現のため、働き方改革関連法が

成立し、パートタイム労働法はパートタイム・有期労働法(「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」(施行は2020年4月¹⁾)、以下「改正法」という)に名称が変更された。

この改正により、有期労働者にもパートタイム労働法の雇用管理に関する規制が適用されるようになり、有期労働者の不合理な待遇の禁止を定める労契法20条は、パートタイム・有期労働双方に適用される改正法8条へと移された。(労契法17～19条は引き続き労契法に残る)。そして、有期労働についても、新たに雇入時の労働条件明示義務(改正法6条)、差別的取扱いの禁止(9条)、職務関連賃金について均衡の努力義務(10条)、教育訓練の実施及び努力義務(11条)、福利厚生施

設の利用義務（12条）、通常の労働者への転換の措置義務（13条）、事業主が講ずる措置の内容等の説明義務（14条）等のルールが適用されることになった。また、これまで有期労働については、契約法である労契法に均衡待遇ルール（20条）が定められていたことから、同条に関して行政による履行確保や行政ADRの規定がなかったが、改正によりパートタイム労働法に組み入れられたことで、有期労働者の雇用管理についても厚労大臣の報告徴収、助言、勧告（18条）や事業主に対する国の援助（19条以下）、行政による紛争解決援助（22条以下）の対象となった。

法改正によって影響を受けるのは有期労働に限られない。従来のパートタイム労働法からの変更もある。不合理な労働条件の禁止（8条）の文言が変更されたほか、福利厚生施設の利用について配慮義務から義務への変更（12条）、説明責任の拡大（14条）、苦情の自主的解決の努力義務の拡大（22条²⁾）等である。

このように、法改正はパートタイム労働者・有期労働者ともに、その雇用管理に少なからぬ影響を与えるものであるが、改正法の柱となるのは、正規・非正規労働者間の格差是正のための均等・均衡待遇ルールである。均等・均衡待遇ルールとの関係では、(1) 不合理な労働条件の禁止（改正法8条）の文言が労契法20条及びパートタイム労働法8条から修正されていること、(2) 差別的取扱いの禁止（改正法9条）が有期労働者にも適用されること、また(3) 通常の労働者との待遇の相違の内容と理由についての説明義務（14条2項）が新たに設けられたことが主要な変更点である。このような変更によって、パートタイム・有期労働者の雇用管理はどのように変更されるか、また本改正により、「非正規という言葉を一掃」という目的を達成することは可能だろうか。以下では労契法20条に関するこれまでの裁判例の動向や「同一労働同一賃金ガイドライン案」（2016年12月20日）を踏まえつつ、改正法の均等・均衡待遇ルールの内容及びその課題について検討したい。

II パートタイム・有期労働法の均等・均衡待遇ルール

1 不合理な待遇の禁止（8条）

(1) 比較対象者：同一使用者のもとで雇用される「通常の労働者」

改正法8条は、パートタイム・有期労働者と「通常の労働者」との間の不合理な労働条件の相違を禁止する、いわゆる均衡待遇ルールを定めている。既に労契法20条が有期労働者について、パートタイム労働法8条がパートタイム労働者について、同様の均衡待遇ルールを定めていたが、改正により文言が若干修正されている。

まず、比較対象者に関して改正法8条は、同一の使用者に雇用される「通常の労働者」との不合理な待遇の相違を禁止する。この点、有期労働者の均衡待遇ルールを定める労契法20条の比較対象者は同一使用者に雇用される無期労働者であったが、法改正により、従来のパートタイム労働法8条の「通常の労働者」という文言に統一された。「通常の労働者」は、2015年パートタイム労働法の施行通達（平成26・7・24雇発0724第1号）によれば、①パートタイム労働者と同じ業務に従事する「正規型の労働者」³⁾、このような「正規型の労働者」がない場合には、②「当該業務に基幹的に従事するフルタイム労働者」（当該業務に恒常的に従事する一週間の所定労働時間が最長の者）とされる⁴⁾。この定義によれば、「通常の労働者」は基本的には業務ごとに判断され⁵⁾、例えば業種を跨いだ「正社員一般」という広すぎるグループを比較対象とすることは不相当となる⁶⁾。また、労契法18条等により無期転換した正社員ではない労働者は、同種の業務に従事する正社員が存在する限り、基本的には比較対象者とならないと考えられる。

パートタイム労働者との関係では、従来のパートタイム労働法8条が比較対象者を「同一事業所」の者に限定していたのに対し、改正法によって労契法20条と同様に、「同一の使用者」に雇用される者に拡大されている。この点は改正法9条についても同様である。

(2) 個々の待遇の性質・目的に基づく不合理性の評価

改正法8条は不合理性の判断要素として、労契法20条及びパート法8条と同様、①業務の内容及び責任の程度（職務の内容）、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を挙げている。法改正により、新たに「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」①～③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という文言が加えられた。これは、実質的な変更といえるのか、それとも現状の確認にすぎないのであるか。労契法20条に関する行政解釈とこれまでの司法判断から、現段階での「不合理」性の解釈を確認し、改正法の文言について考察する。

ア 労契法20条の施行通達

既に労契法の施行通達（2012・8・10基発0810第2号第5の6(2)）は、労契法20条の不合理性の判断は「個々の労働条件ごとに判断される」とし、「通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは」、「特段の事情が無い限り合理的とは認められない」としている。これは、個々の労働条件の目的に照らして合理性を判断するという考え方に親和的といえる。

イ 労契法20条に関する従来の下級審判決

また下級審判決も、典型的な「非正規」である有期労働者と正社員間の格差が争われた事例に関して、個々の労働条件ごとにその性質・目的に照らして不合理性を判断する傾向にあった⁷⁾。つまり、当該労働条件の目的が有期労働者にも無期労働者と全く同様に当てはまるのであれば、当該労働条件に僅かでも差を付けることは不合理であると判断される。この立場によれば、不合理性の指標は第一に個々の労働条件の性質や目的であって、労契法20条が考慮要素として挙げている①職務内容、②人材活用の仕組み、③その他の事情は常に考慮されるのではなく、あくまでも個々の労働条件の目的と関連している限りで考慮される。

一方で、典型的な「非正規」ではなく定年後再雇用された有期労働者が定年前の労働条件との格

差が争われた長澤運輸事件では、地裁⁸⁾、高裁⁹⁾ともに、個々の労働条件ごとに不合理性を判断するのではなく、賃金総額に着目して不合理性を判断していた¹⁰⁾。

ウ 労契法20条に関する最高裁判決

このような中で、典型的な「非正規」の事例と定年後再雇用の事例双方について、最高裁の判断がなされた。まず、ハマキョウレックス事件最高裁判決¹¹⁾は典型的な「非正規」としての有期労働者に関して、個々の手当ごとにその趣旨に照らして不合理性を判断した。また定年後再雇用に関しても、長澤運輸事件最高裁判決¹²⁾は、「労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にし、「有期契約労働者と無期契約労働者との賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なり得る」ことから、不合理性の判断に当たっては「賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき」として、個々の手当ごとにその趣旨に照らして不合理性を判断している。また、「ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得るところ、そのような事情も」不合理性判断の際に考慮すべきと述べており、賃金項目の名目や規定ぶりのみによるのではなく、手当相互の関連性を含めて実質的な性質や趣旨を考慮すべきとの意図と思われる¹³⁾。

これによれば、労契法20条の不合理性判断は、典型的な「非正規」か定年後再雇用かを問わず、個々の労働条件ごとにその性質・目的に照らして不合理性を判断すべきであり、当該目的が無期労働者と全く同様に有期労働者に妥当するのであれば、無期労働者と有期労働者で相違を設けることは不合理となる。そして実際に、各種手当についてはそれぞれの趣旨や目的を考慮し、それが有期労働者に妥当するかによって不合理性が判断されている。例えば、「従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨」で支給される「住宅手当」「家族手当」については、定年後再雇用であること

(長期間の雇用が予定されていないことや、老齢厚生年金を受給する可能性があるといった事情等)が労契法20条の「その他の事情」として考慮されているが、「皆勤を奨励する趣旨」で支給される「精勤手当」についてはこのような事情は考慮されていない。これは、定年後再雇用であるという事情が「生活保障」の必要性には関連するが、「皆勤を奨励」する必要性とは関係しないと考えられるためである。つまり、不合理性判断の指標となるのは第一に個々の手当の趣旨であり、これと関連する限りで多様な事情が考慮されるという構造にある。

ただし、長澤運輸事件最高裁判決について、このように個々の労働条件の性質・目的に照らして不合理性判断をするという立場が一貫しているかは疑わしい。例えば、「能率給」「職務給」の相違については、定年後再雇用であることや、労使間の協議によって嘱託乗務員に一定の配慮がなされたこと等様々な事情が考慮されているものの、労働条件の趣旨が何であるのかは明確には述べられていない。この事案では、正社員には「基本給」「能率給」「職務給」を、嘱託乗務員には「基本賃金」「歩合給」を支払っており、団体交渉の状況や賃金体系の決定過程を考慮すると、これらの賃金項目は相互に関連し「嘱託乗務員の基本給及び歩合給が、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応する」とする。しかし、このようにグルーピングされた賃金部分の趣旨が何かは明らかではない。おそらく、最高裁はこれらの賃金部分をまとめて「実質的な基本給部分」と位置付けていると推測されるが、労働条件の趣旨を考慮して不合理性を判断するという上記の立場を採るのであれば、この「実質的な基本給部分」がどのような趣旨で支払われているかを明確にしなければ、①職務の性質、②人材活用の仕組み、③その他の事情(定年後再雇用であることを含む)のうちどのような事情を考慮すべきか分からないはずである。この点に踏み込まず、そもそもこの「実質的な基本給賃金部分」の相違をわずかでも設けること自体が不合理かどうかとも判断しないまま、相違が大きくないことや定年後再雇用であること、公的年金の受給可能性や調整給の支給などを理由に

不合理性を否定することは、上で述べたような立場とは一貫しないように思われる。結局は、実質的な基本給部分については(労使の交渉状況等に依るところはあるとしても)定年後再雇用であれば額が引き下げられること自体は社会通念上不合理ではないという考えを前提としているようにも思われる。

また、賞与についても、「労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上といった多様な趣旨を含みうる」と述べ、定年後再雇用であることや年金の受給可能性、賃金総額の相違が大きくないこと、嘱託乗務員の収入の安定についての使用者の配慮などを理由に不合理性が否定されている¹⁴⁾。確かに、生活費の補助や意欲向上といった趣旨に照らせば、住宅手当や家族手当と同様に、定年後再雇用であることや年金受給の可能性を考慮するべきといえるかもしれない。しかし、労務の対価の後払いや功労報償の趣旨もあることに照らせば、正社員の基本給5カ月分という比較的大きな相違の不合理性を、このような事情のみで否定することは難しいようにも感じられる。この点、最高裁は賞与に限っては、なぜか賞与を含む賃金総額ベースでの相違の大きさ(年収は定年前の79%程度)や嘱託乗務員の安定収入について使用者が配慮したこと等を考慮して、不合理性を否定している。実質的な基本給部分と同様に、定年後再雇用については、(これも使用者の配慮の有無にもよるが)基本的には賞与は支払わなくてもよい、という考え方が前提にあったのかもしれない。

このように見ると、最高裁は、個別の手当については当該賃金項目の趣旨を指標として不合理性判断をしているということが出来る。これに対して基本給、賞与に関しては、このような枠組みをそのまま適用することが困難であったのか、趣旨を明確に認定することなく多様な事情を考慮して不合理性判断をしている。

エ 改正法の解釈とガイドライン案の位置づけ
以上のような現状の「不合理」性の解釈を踏まえて改正法を見ると、改正法の「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」という文言は、個々の労働条件ごとに不合理性を判断すべきであ

ること、また「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」という文言は、個々の労働条件の性質・目的を指標として不合理性を判断すべきであることを明らかにしたものと見える。これは、上述のような労契法 20 条に関する行政解釈及び裁判例の方向性を維持するものである。上述のように、基本給や賞与について最高裁はこのような判断枠組みを必ずしも明確に採っているわけではないが、改正法は「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」と明記していることから、基本給や賞与についても、当該待遇の性質・目的に応じた判断をすべきであるとの立場であると思われる。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」(2016 年 12 月 20 日)も、基本給について「労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合」「労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合」「労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合」、賞与について「会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合」といった例を挙げ、問題となるケース、問題とならないケースを示しており、非正規労働者の基本給や賞与についても正社員の支給基準(から推測される性質)と矛盾しない取扱いを求めている。確かに、基本給や賞与についても性質・目的が明確なケースについては、個々の待遇の性質・目的に応じた不合理性判断が可能と言える。もっともこのガイドライン案は当時、法改正を仮定してその行政解釈のたたき台を示したものであり、現段階でそのまま改正法の解釈指針となるものではない。改正法 15 条に基づいて、今後ガイドラインが最終的に決定される見通しである¹⁵⁾。

2 差別的取扱いの禁止

改正により、「通常の労働者と同視すべき」パートタイム労働者の差別的取扱いの禁止を定めるパートタイム労働法 9 条が、有期労働者にも適用されることになった。すなわち、「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」有期労働者についても、「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。パートタイム労働法 9 条の施行通達によれば、職務内容等の変更が「見込まれる」とは、将来の見込みも含めて判断されるため、有期労働者の労働契約の更新が未定の段階であっても、更新をした場合にはどのような扱いがされるかということを含めて判断される¹⁶⁾。

これにより、長澤運輸事件のように、職務内容も人材活用の仕組みも変わらないまま、定年後再雇用に際して定年前よりも賃金を引き下げるとは、文言上この差別的取扱いに該当するように思われる。この点について労政審の建議では、「定年後の継続雇用の有期契約労働者に関する差別的取扱いの解釈については、退職一時金及び企業年金、公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することを認めるか否かについては、引き続き検討を行い、追って解釈の明確化を図っていくことが適当である」とされている¹⁷⁾。もっとも、同条は 8 条とは異なり、様々な事情を考慮して待遇が不合理かどうか、バランスがとれているかを判断するという構造ではなく、一定の要件を充たした場合には自動的に差別的取扱いの禁止という効果が生じるものである。現行法のもとでも、「査定や業績評価等を行うに当たり、意欲、能力、経験、成果等を勘案することにより個々の労働者の賃金水準が異なることは、通常の労働者間であっても生じることであって問題とはならない」¹⁸⁾とされるが、定年後再雇用であることは経験や成果等のように就業に直接関係するものではなく、通常の労働者間でも生じるものでもない。それにもかかわらず、このような事情を改正法 9 条において「勘案」し、差別的取扱いに当たるとかを柔軟に解釈するのであれば、8 条と 9 条の性質を近似させることになるだろう。

これに対して、同条の適用に際して定年後再雇用であることを「勘案」できないとするならば、定年後再雇用制度を採用している企業は、職務内容も人材活用の仕組みも変更しないまま定年後再雇用に際して労働者の待遇を引き下げると同条違反になる。しかし、事業規模や業種によっては、そもそも他の職務が少なく配転先もないという場

合もあり、定年後再雇用制度の維持が困難になることも予想される¹⁹⁾。そのような企業では、高年法の雇用確保措置として定年後の再雇用ではなく、65歳までの定年延長とした上で、一定年齢以降の賃金を引き下げることが考えられる。この場合、有期労働者ではないので均等待遇ルールは適用されず、労働条件の不利益変更の問題となる。例えば、就業規則による不利益変更が認められるかどうかは、賃金の引下げ額の大きさ、使用者の経営状況や労使交渉の状況を含め様々な事情の総合考慮となる（労契法10条）。

3 使用者の待遇に関する説明責任

法改正により、事業主が講ずる措置の内容等に関する使用者の説明義務が有期労働にも適用されるのみならず、その内容も拡大される（改正法14条）。まず、パートタイム・有期労働者を雇い入れる際及び雇い入れ後に労働者が説明を求めたときは、9条～13条のみならず、8条の均衡待遇ルールに関する措置内容についても新たに説明しなければならない（14条1項）。さらに、パートタイム・有期労働者から求めがあった場合には、「通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由」を説明しなければならない（14条2項）。そして、パートタイム・有期労働者がこの説明を求めたことを理由として、「解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」（14条3項）。

このような待遇の相違に関する使用者の説明義務は、パートタイム・有期労働者の納得性を高めるほか、改正法8条、9条の均衡・均等待遇ルールの実効性を確保するためのものである。均衡・均等待遇ルールが遵守されているかどうか労働者が知り、裁判等により権利主張をすることができるためには、通常の労働者との待遇の相違及び相違についての使用者の言い分を知っておくことが必要である。また、使用者にこれらの説明義務を課すことで、パートタイム・有期労働者についても合理的に説明可能な賃金体系を構築するように促す役割もある。

説明義務の内容について、労政審の建議は、「待遇差の比較対象となる正規雇用労働者については、一般に、非正規労働者と同一の事業所に職

務内容が同一又は類似の無期雇用フルタイム労働者が存在する場合にはそれと比較することが適切と考えられるが、画一的に法定することはせず、事業主に説明を求めた非正規雇用労働者と職務内容、職務内容・配置変更範囲等が最も近いと事業主が判断する無期雇用フルタイム労働者ないしその集団との待遇差及びその理由並びに当該無期雇用フルタイム労働者ないしその集団が当該非正規雇用労働者に最も近いと判断した理由を説明することとする（この場合であっても、非正規雇用労働者が司法判断の根拠規定に基づいて不合理な待遇差の是正を求める際の比較対象は当該無期雇用フルタイム労働者ないしその集団に限られるものではない）など、個別事案に応じた対応を含め、施行に向けて考え方を整理していくことが必要である」とする²⁰⁾。これによれば、待遇差の説明を求めるパートタイム・有期契約労働者と職務内容・人事異動の範囲が同一（あるいは類似）の正社員がいない場合であっても、「いません」というのでは説明義務を果たしたことにはならず、「最も近い」と思われる正社員グループの待遇との相違について説明する必要がある。また、正社員と非正規労働者で賃金体系が異なっている場合に、「雇用形態が異なるから賃金体系が異なる」というのでは説明責任を果たしたことにはならず、なぜ賃金体系が異なるのかを説明しなければならない。事業規模等によっては、「通常の労働者」として特定の正社員の具体的な賃金額が明らかになってしまう可能性もあるが、これも説明を回避する理由とはならない。現時点では、具体的にどのような説明をどこまですれば使用者が説明義務を果たしたことになるのかは明確ではないが、少なくともある正社員のグループと比較した相違について合理的と思われるような理由を説明することが必要になるだろう。

14条の説明義務が果たされなかった場合、行政による指導や勧告（18条1項）、公表（2項）の対象となる。これを超えて、使用者が14条の説明義務を果たさなかったことが8条の「その他の事情」に含まれ、労働条件の不合理性を肯定する方向で考慮されるのかは明らかではない。長澤運輸事件最高裁判決によれば、労契法20条の「そ

の他の事情」は、「職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定されるものではなく、有期労働者が定年後再雇用された者であるという事情は「有期契約労働者の賃金体系の在り方を検討するに当たって、その基礎になるものである」ことから「その他の事情」に含まれる。これに対して、説明義務を果たさなかったことは、賃金体系の構築とは直接関係のない事後的な事情であり、「その他の事情」としてこれまで想定されていた事情とは性質が異なるため、当然に考慮されるものではないように思われる。

Ⅲ パートタイム・有期労働法の課題

それでは、以上のような改正法の均衡・均等待遇ルールにはどのような課題が残されているか、また上記のようなルールによって「非正規という言葉を一掃する」という目的を達成することは可能であろうか。

1 個々の労働条件の性質・目的を指標とする問題点

(1) 個々の労働条件の性質・目的の事実認定の困難

上述のように改正法8条は、労働条件の不合理性は、個々の労働条件の性質・目的に基づいて判断されることを明らかにしている。しかし、個々の労働条件の趣旨や性質・目的を客観的事実から裁判所が認定することは必ずしも容易ではない。

この点、長澤運輸事件最高裁判決は、賃金項目の名目や規定ぶりのみによるのではなく、手当相互の関連性を含めた実質的な性質を勘案すべきだとする。しかし、このように手当相互の関連性を考慮するとすれば、手当が決定される経緯や、手当の決定に至る使用者あるいは労使の意図を裁判所が積極的に探求していくことが必要となる。もちろん、単に手当の名目や規定のみから手当の性質・目的を認定することが適切とは言えないが、手当を決定した意図や経緯はこれを決定した労使にとっても必ずしも明確ではないにもかかわらず、裁判所が手当の性質・目的を探求することは非常に困難と言わざるを得ない²¹⁾。実際に、ハ

マキョウレックス事件の高裁と最高裁では「皆勤手当」についての不合理性の評価が分かれたが、これは「皆勤手当」の性質や、他の待遇との関連性についての事実認定が異なっていたためである。高裁は、正社員の「皆勤手当」の代わりに、有期労働者には昇給や更新時の時間給増額の可能性があるとして不合理性を否定したのに対して、最高裁は有期労働者の昇給の可能性はあるものの「昇給しないことが原則である」として「皆勤手当」との関連性を否定し、不合理性を肯定した。このように、同じ事例であっても、手当相互の関連性は必ずしも明確ではない。

多くの企業では、基本給の上に様々な手当を積んで賃金を支払っており、その手当の性質や目的は必ずしも明確ではないことも多いと思われる。例えば、労使の交渉の結果、基本給の増額の代わりに性質・目的の曖昧な手当を支給することで合意することもあるかもしれず、また手当が当初想定されていた目的を離れて漫然と維持されてきたということもあるかもしれない²²⁾。しかし改正法8条の均衡待遇ルールとの関係では、このように性質や目的の不明確な手当を支給することは使用者にとってリスクとなる。改正法8条の「その他の事情」には、労使交渉の状況も含まれると解されているが、実際にどの程度考慮されるのかは事前に予測できない。もちろん、改正法14条の説明義務の観点からも、また正社員同士の待遇の公平性の観点からも、各給付の性質・目的が明確な賃金体系を構築することが望ましいことは言うまでもない。しかし、明確でシンプルな賃金体系を企業に強制することは、労使の賃金設計の自由や柔軟な交渉を制限することにもなりそうである。

このように、手当ですら、性質や目的の認定は必ずしも容易ではない。まして、「基本給」や「賞与」と呼ばれるものについて、それぞれの性質・目的に照らして不合理性判断を行うことは非常に困難である。この点、上述したようにガイドライン案は、基本給について「労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合」「業績・成果に応じて支給しようとする場合」「勤続年数に応じて支給しようとする場合」と場合分けをして、

パートタイム・有期労働者にも支給基準と矛盾しない取扱を求めている。しかし、基本給の支給基準は必ずしも基本給の目的や趣旨と一致するものではない。例えば、勤続年数に応じて基本給を支払っている場合であっても、基本給は勤続年数によって向上した労働の対価や、長期勤続の功労報償や促進といった性質のみならず、労働者の生活維持のための給付という性質があることは否定されないであろう。そのため、長澤運輸事件最高裁判決は、実質的な基本給部分の相違について、嘱託乗務員に年金の支給がありうることを考慮しているものと考えられる。さらに、基本給の法的な定義がないため、何が実質的な基本給であり、何が基本給とは切り離された手当なのかという点も不明確である。

賞与についても、ガイドライン案によれば「会社の業績等への貢献に応じて支給」する場合には、パートタイム・有期労働者にも貢献に応じて支払うべきとされている。しかし、長澤運輸事件最高裁判決は、賞与の趣旨について支給基準とは関係なく「功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上」といったものを「含むうる」と述べる。結局、基本給や賞与については、支給基準から年齢給的な性質が強いか成果給的な性質が強いかといったことは分かるかもしれないが、不合理性の判断指標となる性質・目的が明確に特定できるわけではない。

また、基本給や賞与については、そもそも手当の場合のような性質・目的に基づく不合理性審査に馴染まないところもある。基本給は、正社員のみを支給されるものではなく、正社員とパートタイム・有期労働者双方に支給されているものの、正社員には職能資格給制度、パートタイム労働者には別の昇給制度を採るなど、その支給基準が異なるケースが多い。このような場合には正社員の「基本給」の目的が何か（例えば労務の対価、成果の対価、生活保障等）、それがパートタイム・有期労働者にも妥当するのかわりも、むしろ両者の支給基準がなぜ異なるのか、結果としてどの程度の相違があるのかが重要となる。そうすると、正社員の基本給の性質・目的の認定自体にそもそもあまり意味がない。賞与については、手当のように

特定の性質や目的を有する場合もあるが（会社の業績を労働者に還元する等）、単に支給対象期間の賃金を補完するものであり基本給と同様の性質を有する場合もありうる²³⁾。このような場合には、基本給の場合と同様、賞与についても性質・目的の認定よりもむしろ、異なる賃金体系を採用することの理由や賃金総額の大きさが問題となり、総額ベースでの正社員・パートタイム・有期労働者間のバランスをどのようにとるべきかを考える必要がある。

(2) 判断枠組みの客観性

上述のような性質・目的の事実認定の困難や不安定さを考慮すれば、個々の労働条件の性質・目的を指標に不合理性判断をするという判断枠組みの客観性、結論の妥当性にも疑問が生じうる。確かに、当該待遇の性質・目的が妥当する労働者には、正社員であるかを問わず当該待遇を与えることは合理的であり、逆に性質・目的が妥当するにもかかわらずパートタイム・有期労働者には当該待遇が与えられていないのであれば不合理と言えそうであり、総額ベースでの判断よりも精緻かつ客観的であるように思われる。しかし、この方法によれば不合理性判断の結果は必然的に労働条件の性質・目的の認定に大きく依存することになる。労働条件の性質・目的は規範的要件ではなく客観的な事実の問題であるが、性質・目的は必ずしも客観的に明らかではないことから、裁判官が、性質・目的の認定について使用者の主張を緩やかに認めるか、それとも明確でない以上はパートタイム・有期労働者にも妥当する目的を認定するかのさじ加減によって、不合理性審査の結果は大きく左右される。

例えば、一部の下級審判決は、家族手当や住宅手当といった福利厚生としての手当について、正社員には「福利厚生を手厚くすることによって、有為な人材の獲得・定着を図る」という人事施策上の目的を認定し²⁴⁾、長澤運輸事件最高裁判決は賞与について「多様な趣旨」が含まれうるとした。このような抽象的な性質・目的を容易に認定すると、ほぼ全ての労働条件の相違が正当化されることにもなりかねず、個々の労働条件ごとにそ

の性質・目的に照らして不合理性を判断するという意味はほとんどなくなる。逆に、ガイドライン案のように手当の定められた経緯等をあまり勘案せずに、当該給付の支給基準のみから性質・目的を認定し、同一要件を充たすパートタイム・有期労働者にも正社員と同様の支給を求めるのであれば、改正法8条はその柔軟性を失い、多様な事情を考慮してバランスをとるというよりもむしろ、差別禁止に近いルールとなるであろう。このような不安定さを考慮すれば、個々の労働条件の性質・目的を指標とする改正法の判断枠組みは、賃金総額ベースでの比較より、常に精緻で客観的な不合理性判断を導けるとは言えないように思われる。

(3) 均衡待遇実現の実効性

上記のように、均衡待遇ルールについて、個々の労働条件の性質・目的を不合理性判断の指標とすると、手当については格差是正の機能がある程度期待できるが、このような判断枠組みに必ずしも馴染まず、多様な事情が考慮される基本給や賞与については、使用者の裁量が大きくなる。非正規労働者にとっては、賃金項目ではなく総額ベースでの格差こそが問題と考えられるが、総額ベースでの均衡を判断する枠組みがないため、改正法のもとでも基本的には個々の手当の部分で争わざるを得ないであろう。また、基本給よりも手当の方が不合理性を厳格に判断されるため、企業の対応として、これまで正社員に支給してきた手当を廃止し、その分を基本給に組み込んで支給することも考えられるが、これでは非正規労働者の待遇改善にはつながらない。

また、均衡待遇の実現のために、非正規労働者の労働条件を正社員の労働条件まで引き上げるのではなく、正社員の待遇が(部分的に)引き下げられることも予想される。もちろん、均等待遇実現のために人件費自体を増大することが望ましく、非正規労働者の待遇改善という法改正の趣旨に合致することは言うまでもないが、改正法が人件費の原資増大を企業に強制するものとまで解釈することはできない。均衡は両者間のバランスの問題であり、賃金水準自体の問題ではないため

ある。正社員の就業規則の不利益変更が認められるかは経営状況も含め諸事情の総合判断によるが、正社員重視型の賃金体系を全労働者均衡型に変更すること自体は、変更の必要性や内容の相当性を肯定する事情となるように思われる。

2 相違の大きさの不合理性判断の困難

均衡待遇ルールについては、相違の存在自体は不合理でなくても、相違の「大きさ」故に不合理性が肯定されることがある。ハマキョウレックス事件最高裁判決も、労契法20条は「有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に」「職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定」であるとし、相違の大きさの不合理性が問題となることを明らかにしている。

もっとも、相違の大きさの不合理性をどのように判断するのかは大変難しい。まず、個々の手当ごとの相違の大きさを見るべきなのか、賃金総額の相違を考慮すべきなのかも明らかではない。個々の労働条件ごとに不合理性を判断するのであれば、相違の大きさの不合理性判断についても個々の労働条件ごとに(あるいは関連のある手当グループごとに)行うことが一貫すると思われる。上述したように、長澤運輸事件最高裁判決は、賞与については賞与自体の額のみならず、年取ベースでの相違の大きさも考慮しているが、これは賞与が年間の賃金総額を補完する性質があると考えたためと思われる。

また、相違の理由に照らして相違の大きさがどの程度であれば不合理となるのかは、具体的な状況で判断するしかなく、基準となるものは存在しない。相違を設けること自体は許される以上、相違の理由(職務内容その他就労状況の相違や金銭補助の必要性等)をどのように金銭的に換算するかは基本的に使用者及び労使の裁量と言わざるを得ない。考慮されるべき相違の理由によってはや説明がつかない程度に相違が大きすぎる場合に初めて不合理と評価されることになり、相違の大きさに関する不合理性の認定は、どうしても控えめなものにならざるを得ないと予想される。とりわけ性質上、多様な目的が考慮される基本給や賞与

については、使用者や労使の裁量が大きくなるように思われる²⁵⁾。

さらに、相違が大きすぎるために不合理性が肯定できる場合に、どの範囲で救済をするのか、つまり不法行為に基づく損害賠償額をどのように認定するのかという点の問題もある。この点について、日本郵便（東京）事件²⁶⁾は、「無期契約労働者と同一内容でないことをもって直ちに不合理と認められる労働条件」の場合には、「無期契約労働者に対する手当等との差額全体を損害として認めるべき」であるのに対して、「差異の程度が大きいことによって不合理と認められる労働条件」については、使用者の人事制度全体との整合性、有期契約労働者と無期契約労働者の想定される昇任昇格経路や配置転換等の範囲の違い、労使間の交渉の経緯等も踏まえて、「職務の内容及び相違等に照らして不合理とはならない程度の労働条件」と有期労働者に支給される手当等の額との差額をもって損害と認めるべきであるとする。しかし、「証拠に基づいて具体的な額を認定することは極めて困難と言わざるを得ず、民事訴訟法248条に従い、相当な損害額を認定すべき」として、正社員の手当額の6割及び8割を損害として認めた。確かに、相違の存在自体は問題ではないのであるから、正社員の賃金との差額全体を損害とするのではなく、差額の一部を損害とすることが妥当である²⁷⁾。しかし、裁判官に個々の事情を総合考慮して、自らの裁量と感覚により不合理性ラインを決定することを求めるのはかなり困難な作業を強いるように思われる。

3 差別的取扱いの禁止（9条）の存在意義

上述のように、改正法8条はすべてのパートタイム・有期労働者について労働条件の性質・目的と関連する多様な事情を考慮してバランスのとれた処遇を求めるものであり、これに対して改正法9条は、特定の種類のパートタイム・有期労働者（①職務内容及び②人材活用の仕組みが同一の者）についてのみ、通常の労働者との差別的取扱いを禁止するものである。8条しかなければ、①②が同じ場合であっても、必ずしも同一の取扱いが要請されるわけではなく、事情によっては異なる取扱い

の不合理性が否定されるのに対し、9条は①②が同じ場合には基本的に通常の労働者との取扱いを求めるものといえることができる。このような構造上の違いから、8条によって処遇が「不合理」とまで言えない場合でも、9条の要件を充たす者については、9条によってなお救済される余地がある。

経緯としても、8条と9条は異なる。はじめに差別的取扱いの禁止を定めた2007年パートタイム労働法旧8条は、少なくとも①職務内容、②人材活用の仕組みが通常の労働者との同一で、③期間の定めがないパートタイム労働者（所謂疑似パート）については、差別禁止の対象として労使が納得しうるものであったため、この部分の法的介入から検討がなされた結果であるとされる²⁸⁾。これに対して、有期労働者について均衡待遇ルールを定めた労契法20条は、このパートタイム労働法旧8条がネガティブ・チェックリストとして機能していたこと、雇用形態に起因する処遇格差を差別問題として捉えてきたことに対する反省を踏まえて規定されたものとされている²⁹⁾。

このように、改正法8条と9条は構造も経緯も異なり、8条とは別に9条がある意味は、9条の要件を充たす労働者にとっては9条の方が立証の面で容易であり、行政指導もしやすいことであると思われる。しかし、上述のように、改正法9条の差別的取扱いの禁止において、定年後再雇用等の諸事情を「勘案」して処遇格差が差別的取扱いに当たらないと柔軟に解釈するのであれば、①②の要件を充たす労働者も救済されるかどうかは諸事情によることになり、9条が存在するが故に救済される労働者の範囲は小さくなるであろう。さらに、改正法8条について、上述のように個々の労働条件ごとの性質・目的を指標として不合理性を判断すると、多様な事情を考慮して全体としてバランスのとれた処遇を求めるという本来の性質よりも、「性質・目的」が同様に妥当するのであれば同一の取扱いを求めるという点で、差別禁止に接近するように思われる。ガイドライン案のように、手当の性質・目的を就業規則等の支給基準から認定するのであればなおさらである。このように、9条を柔軟に、8条をリジッドに運用すると、

8条と9条の差異は小さくなると思われる。

もっとも、9条の差別的取扱いの禁止において、定年後再雇用等の諸事情を「勘案」して、処遇格差が差別的取扱いに当たらないと柔軟に解釈する可能性が議論されること自体、①②が同一の労働者には同一の処遇をするべきというルールが硬直的に過ぎ、(少なくとも有期労働全体に適用することは)現実的ではないことの現れと言えるかもしれない。

4 均衡待遇ルールにおける労使交渉の位置づけ

改正法の均衡・均等待遇ルールは、正社員を含めた賃金体系の再構築を企業に迫るものであり、賃金体系の構築は労使の協議のもとに進められるべきであると指摘されている³⁰⁾。そのため、改正法8条の不合理性判断においても、「その他の事情」として労使交渉の経緯を考慮するべきとする見解が有力である³¹⁾。非正規労働者の利益も公正に反映した労使交渉が行われたことが不合理性を否定する重要な指標となれば、使用者に真摯な交渉を行うインセンティブを与えることになるとともに、不合理性判断の予測可能性が高まると期待されている³²⁾。確かに、上述したような不合理性判断の不安定性を考慮すれば、労使交渉が機能しているところでは労使交渉に委ねることが適当とも言える。

しかし、問題は、どのような状況であれば非正規労働者の利益も公正に反映できるのか、また公正に反映された労使交渉が行われたと言えるのかが不明なことである。正社員と非正規労働者は、賃金の分配方法という面で利害が対立しうることから、労働者内での意見の集約も難しい。非正規労働者の利益が反映されたというためには、少なくとも意見を聞くのみならず、何らかの配慮が結果として表れていることが求められるように思われるが、交渉結果から非正規労働者の利益が公正に反映されているかを考慮するのであれば、労使交渉の経緯という手続き自体を見る意味はないように思われる。また、元々正社員重視型の賃金体系であるほど非正規労働者への配慮の可能性が多様であり、少しでも均衡型へ近づける努力が見られれば不合理性が否定されるのに対し、既に比較

的均衡に近い賃金体系であれば配慮の可能性がはじめから限定され、不合理性が肯定されやすくなってしまふのであれば問題である。そうすると、労使交渉の手続き自体にそれほど大きな意義を認めることは難しく、不合理性の判断には幅があることから、一見して労働条件が不合理かどうか不明である場合に、労使交渉の状況も踏まえて最終的な判断がなされるという程度に考えることが妥当と思われる。

IV おわりに

改正法は、従来パートタイム労働者にのみ規定されていた諸ルールを有期労働者にも適用し、また労働者に対する説明義務を拡大するなど、均等・均衡待遇ルールを全体的に強化するものと言える。しかし、柱となる労働条件の均等・均衡待遇ルールの内容に関しては改正前後で実質的に大きく変更されるわけではなく、改正後も司法判断の根拠としてはなお不安定なものと言わざるを得ない。また、格差の(有無ではなく)大きさの不合理性を判断するものさしがない点、総額ベースでの均衡を調整する枠組みがない点でも限界がある。

このような限界は、正社員の間でも必ずしも明確な目的や方針によって賃金配分がなされていないところで、非正規労働者・正規労働者についてのみ均衡・均等待遇ルールを導入したこと起因すると思われる。改正法は、正社員の基本給や賞与については企業内部の評価方法を尊重しながら、非正規労働者の処遇格差の問題に対応するという立場のため、ある程度の柔軟性を持ったルールとなっている一方、すべての人が働き方を自由に選択でき、どのような働き方であっても能力を評価される社会を実現する手段としては中途半端と言えるかもしれない。むしろ、改正法の意義は、「同一労働同一賃金」という政治的スローガンによって、正社員と非正規労働者の格差が当然視されてはならないことを企業に改めて意識させ、説明義務や非正規労働者の意見聴取を通じて企業に自主的な取組を促す点にあると言える。少子高齢化の中で有為な労働力を確保するためにも、各企

業で正社員も含め合理的で明確な賃金体系構築への取組が求められている。

- 1) 中小企業については経過措置として、2021年3月31日までの間、一部の改正規定が適用されず、改正前の労契法20条及びパートタイム労働法が適用される。
- 2) 改正により、新たに8条の事項も対象となる。
- 3) 「正規型の労働者」とは、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、労働契約の期間の定めがなく、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とされている（2015年改正パート労働法施行通達平成26・7・24雇見発0724第1号第1の2(3)）。
- 4) 「同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台」<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000348377.pdf>（2018年9月21日）は、通常の労働者を「いわゆる正規型の労働者その他無期雇用フルタイム労働者（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）」のうち「一週間の所定労働時間が最も長い無期雇用労働者（業務の種類ごとに一週間の所定労働時間が最も長い無期雇用労働者（業務の種類ごとに一週間の所定労働時間が異なる場合にあっては、業務のそれぞれにおいて一週間の所定労働時間が最も長い無期雇用の労働者を含む。）」をいう」とする。
- 5) 同種の業務かどうかは、「厚生労働省編職業分類」の細分類の区分等を参考にし、個々の実態に即して判断される（2015年改正パート労働法施行通達平成26・7・24雇見発0724第1号第1の2(6)）。
- 6) メトロコマース事件・東京地判平29・3・23労判1154号5頁は、駅構内の売店業務に従事する有期労働者の労働条件が労契法20条違反となるかどうか争われた事例であるが、「売店業務に従事する正社員のみならず」「正社員一般」を比較対象とすべきであるとす。
- 7) ハマキョウレックス（差戻審）事件・大阪高判平28・7・26労判1143号5頁（控訴審）、メトロコマース事件・前掲注6）、日本郵便（東京）事件・東京地判29・9・14労判1164号5頁等。これに対して、個々の労働条件の性質・目的を考慮せず、職務内容等の違いから各種手当（通勤手当を除く）に関する不合理性を否定したものとして、ハマキョウレックス事件（差戻審）・大津地彦根支判平27・9・16労判1135号59頁（一審）。
- 8) 長澤運輸事件・東京地判平28・5・13労判1135号11頁（一審）。
- 9) 長澤運輸事件・東京高判平28・11・2労判1144号16頁（控訴審）。
- 10) また、学芸社（定年後再雇用）事件・東京地立川支判平30・1・29労判1176号5頁は、定年前は年俸制が適用されていた労働者が再雇用後に時間単価での賃金を支払われることとなり、定年前の30～40%の額となった事例について、定年前後の職務内容等の違いから労契法20条違反を否定した。
- 11) ハマキョウレックス事件・最判平30・6・30労判1179号20頁（上告審）
- 12) 長澤運輸事件・最判平成30・6・1労判1179号34頁（上告審）。
- 13) 水町勇一郎「有期・無期労働者間の労働条件の相違の不合理性～ハマキョウレックス（差戻審）事件・長澤運輸事件最高裁判決を素材に～」労働判例1179号13頁。
- 14) 賞与の判断について、精緻さに欠けるきらいがあると批判するものとして、水町・前掲注13）17頁。
- 15) 同一労働同一賃金ガイドライン案（平成28年12月20日）前文。また、最終的なガイドラインに向けた「同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台（短時間・有期雇用労働者に関する部分）」として、<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000348377.pdf>（2018年9月21日）。
- 16) 基発0724第2号第3の4(9)。
- 17) 「同一労働同一賃金に関する法整備について」（平成29・6・16労審発第923号）。
- 18) 基発0724第2号第3の4(9)。
- 19) さらに、定年前の業務とかけはなれた業務を命じることが不法行為とされる可能性もある。それまで事務職に従事していた労働者に、定年後それまでの業務と全く職種異なる単純労働職（清掃業務等）を命じることが、実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められず、高年法の趣旨に反し違法としたものとして、トヨタ自動車ほか事件・名古屋高判平28・9・28労判1146号22頁。この事案では、定年後の賃金水準ではなく、定年後に従事する職務が問題とされた。
- 20) 前掲注17)。
- 21) 神吉知郁子「有期契約社員に対する賞与支給方法と労契法20条の不合理性——ヤマト運輸（賞与）事件」ジュリスト1515号123頁は、裁判所が労働条件の客観的職務関連性の認定を超えて、当該労働条件がどのような性質か、どのような目的で決定されたか等までを積極的に探求する役割を担うべきかは疑問であるとする。
- 22) ハマキョウレックス事件において、使用者は「作業手当」につき、元來乗務員の手積み、手降ろし作業に対応して支給されていたが、現在は正社員一律に支給される基本給としての性質を有していると主張していたが、高裁、最高裁ともに、職務に対応する手当であると認定している。
- 23) 日本郵便（大阪）事件・大阪地判平30・2・21労判1180号26頁は、「賞与は、一般的に、対象期間の企業の業績等も考慮した上で、月額で支給される基本給を補完するものとして支給されるものであり、支給対象期間の賃金の一部を構成するものとして基本給と密接に関連するものであると認められる」とする。
- 24) ハマキョウレックス（差戻審）事件（控訴審）前掲注7）、メトロコマース事件・前掲注6）、日本郵便（東京）事件・前掲注7）等。
- 25) 日本郵便（大阪）事件・前掲注23）は、「賞与の性質に照らせば、賞与支給の有無及び支給額の決定については、基本給の設定と同様に、労使間の交渉結果等を尊重すべきであるとともに」「使用者の人事政策上の裁量の及ぶ事項であることから、使用者において、広い裁量があると認められる」とする。
- 26) 日本郵便（東京）事件・東京地判平29・9・14労判1164号5頁。
- 27) 土田道夫『労働契約法（第2版）』（有斐閣、2016年）802頁。
- 28) 阿部未央「改正パートタイム労働法の政策分析——均等待遇原則を中心に」日本労働研究雑誌642号49頁。
- 29) 荒木尚志「有期労働契約規制の立法政策」荒木尚志・岩村正彦・山川隆一編『労働法学の展望』（有斐閣、2013年）186頁以下。
- 30) 2017年4月28日第1回労働政策審議会労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会同一労働同一賃金部会議事録参照。
- 31) 菅野和夫『労働法〔第11版補正版〕』（弘文堂、2017年）343頁、荒木尚志「定年後嘱託再雇用と有期契約であることによる不合理格差禁止——労働契約法20条の解釈」労働判例1146号20頁、神吉・前掲注21）123頁。
- 32) 荒木・前掲注31）20頁。

しまだ・ゆうこ 京都大学大学院法学研究科准教授。最近の主な論文に「パートタイム・有期雇用労働法の成立と実務への影響：長澤運輸事件／ハマキョウレックス事件最高裁判決をうけて」（『ジュリスト』1523号74-79頁）。労働法専攻。