

事例報告3

多様な働き方を考える

——「同一労働同一賃金」ルールをめぐる実態と課題

公益社団法人 全日本トラック協会 常務理事 松崎 宏則

最初にトラック業界の現状について説明します。国内貨物輸送量でみると9割をトラックが運んでいます。トラック事業所は、99.9%が中小事業者で構成されており、ほかの業界に比べて中小企業が多く、そのため営業利益率が低いことも業界の大きな特徴と言えます。

そういった状況のなかで、2018年に働き方改革関連法が成立し、トラック業界では、時間外労働の上限規制をいかに適用するかということが大きな課題になっています。一般則では、時間外労働の上限は年720時間になりましたが、トラック業界は長時間労働が常態化していることもあり、自動車運転者の業務ではトラック、バス、タクシーについては、2024年度から960時間でスタートすることになっています。

当協会のホームページを見ていただくと分かりますが、今、この時間外労働時間960時間を達成するためのアクションプランなどを作って、960時間の順守に向けてさまざまな対策をとっているところです。

トラック業界から複数の最高裁判決

最初にトラック業界は中小企業が99.9%を占めるとお話ししましたが、中小事業者のなかにおいても、同一労働同一賃金に関して最高裁の判決が複数社、出ています。事例をふまえて今後どのように対応していったらいいかということの、対策をとっているところです。まず、最高裁の判決の内容について簡単に説明したいと思います。

シート1がA社の判例です。期間の定めのある契約社員と正社員との間の待遇差に関する判

例です。

無事故手当や作業手当、給食手当、通勤手当、皆勤手当など、さまざまな手当がトラック業界には根強く存在しているのですが、住宅手当を除く諸手当が全て、この判決では不合理と判断されました。その差額の支払いを会社は命じられました。

2つ目の事例は、B社の判例です（シート2）。定年退職後に再雇用された嘱託社員と正社員の待遇差に関する判決でした。こちらでも手当をめぐる話で、精勤手当や超勤手当における待遇差が不合理という判決が下されています。

3つ目はC社の事例です（シート3）。これは期間の定めのある契約社員と正社員の待遇差に関する判決でした。年末年始の勤務手当、年始期間の勤務に対する祝日の手当、扶養手当、私傷病の病気休暇、夏期冬期の休暇などが全て不合理という判断を下され、会社に支給を求めたというような内容となっています。

このほかにもトラック業界での裁判例があるのですが、この代表的な3つの事例を基にして、協会として

シート1 トラック運送事業者が関わる最高裁判例

① A社の判例（平成30年6月1日 最高裁判決）

～期間の定めのある契約社員と正社員との間の待遇差に関する判例～

A社において、有期雇用契約に基づいて勤務する**契約社員（一般貨物自動車の運転者）**が、**正社員である通常の労働者と職務の内容が同一であるにもかかわらず無事故手当、作業手当、給食手当等の諸手当や賞与、定期昇給、退職金に差を設けるのは無効であるとして、労働契約法第20条に基づき、正社員に対して支給された無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当との差額の支払いを会社に対して求めるなどの請求をしたもの。**

待遇	最高裁判決	理由
無事故手当	不合理	優良運転者の育成、安全な輸送による顧客の信頼獲得という目的は同じ
作業手当	不合理	特定の作業に対する手当であれば、同じ作業を行うものは同じ
給食手当	不合理	勤務時間中に食事をとる必要性は、職務の内容・配置の変更範囲が異なることは関係がない
通勤手当	不合理	労働契約の期間の定めの有無によって通勤に必要な費用は異なる。職務の内勤に必要な費用の多寡に直接関係はない
住宅手当	不合理とはいえない	正社員は転居を伴う異動が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある
皆勤手当	不合理	出勤するものを確保することの必要性は差異が生じない。また、契約社員は勤務成績により契約更新時の時間給の増額が行われるとの規則に対して、皆勤時に増額が行われた事実がない

『トラック運送業のための同一労働同一賃金の手引き』を作成し、会員業者に配付しました。作成にあたり、協会のホームページにも内容を説明する動画を掲載すると同時に、2021年度は、18の都道府県の協会で20カ所、セミナーを開催し、会員事業者に対して周知活動を行いました。

協会としてトラック運送業界での考え方をまとめる

同一労働同一賃金にかかるトラック協会の考え方というものを、シート4のとおり、簡単にまとめています。

正社員と非正規社員を比較し、職務の内容や、職務内容と配置の変更の範囲、また、その他の事情等を総合して、全く違いがないのであれば、全ての待遇を同じにしなければならないというのは当たり前のことです。そこはきちっと対応しなくてはなりません。

また、少しでも正社員と非正規社員を比較して、違いがあれば、きちっと説明ができて、その相違のバランスがとれているということが大前提だと考えています。

仕事に違いがあれば待遇に違いがあっても説明できる

具体的な例をみると、シート左側の例、非正規社員と正社員の仕事の内容が全て同じという場合は、先ほど述べたとおり、賃金、賞与、退職金など全ての面で待遇を同じにしなくてはなりません。

右の例は、正社員のドライバーと非正社員のドライバーで業務が異なる場合です。正社員は、後輩への指導業務など運転以外の業務を複数こなしていたり、配

シート2 トラック運送事業者が関わる最高裁判例

② B社の判例(平成30年6月1日 最高裁判決)

～定年退職後に再雇用された嘱託社員と正社員の待遇差に関する判例～
B社において、60歳で定年退職した後に、1年間の有期労働契約を締結して嘱託社員として再雇用された社員ら(一般貨物自動車の運転者)が、定年退職前と職務の内容が同一であるにも関わらず、賃金格差が存在しているのは不合理であるとして、労働契約法第20条に基づき、正社員に対して支給される賃金との差額等の支払いを会社に対して求めたもの。

待遇	最高裁判決	理由
精動手当	不合理	嘱託社員と正社員との職務の内容が同一である以上、両者の間でその皆勤を奨励する必要性に相違はない
役付手当	不合理とはいえない	正社員のうち、役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格のものではない
住宅手当	不合理とはいえない	嘱託社員は定年後の再雇用であるという観点から、長期間にわたり雇用することは通常想定されていなく、老齢厚生年金の支給を受けることが見込まれており、それまでも調整給を支給されている
家族手当	不合理とはいえない	
賞与	不合理とはいえない	
超動手当(精動手当分)	不合理	嘱託社員には精動手当を支給しないことは不合理であるとの判断を踏まえ、超動手当の算定基礎に精動手当を含めないという違いは不合理

シート3 トラック運送事業者が関わる最高裁判例

③ C社の判例(令和2年10月15日 最高裁判決)

～期間の定めのある契約社員と正社員の待遇差に関する判例～

C社において、有期労働契約を締結して勤務する契約社員らが、正社員との間で休暇の取得などの労働条件や諸手当の支給の有無などの賃金格差が存在しているのは不合理であるとして、労働契約法第20条に基づき、年末年始勤務手当や年始期間の勤務に対する祝日給、扶養手当、私傷病の有給休暇、夏期冬期休暇などの支給を会社に対して求めたもの。

待遇	最高裁判決	理由
年末年始勤務手当	不合理	年末や年始の最繁忙期に勤務したこと自体が支給要件であり、その趣旨は契約社員にも当てはまる
年始期間の勤務に対する祝日給	不合理	
扶養手当	不合理	手当の趣旨は継続的な雇用を確保することであり、継続的に職務に就くことが見込まれる契約社員にも、その趣旨は当てはまる
私傷病の病欠休暇	不合理	
夏期冬期休暇	不合理	繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、心身の回復を図るための休暇の趣旨は当てはまる

置転換等の命令によって配車や倉庫の業務なども行ったりと、非正規社員とは仕事に違いがあるというケースです。こうした場合は、待遇に違いがあっても説明することができます。

非正規のドライバーは決まった仕事だけをするということ、また、配置転換もしないということも明記する必要があります。

手当もさまざまありますが、やはり、生活保障的な手当は、正社員も非正規社員も同じにしなくてはならないということが大前提になってきますので、その点もふまえて対応しなくてはならないと考えています。

事業者は就業規則や各種規則の整備を

正社員と非正規社員との間で仕事の内容が異なる場合には、就業規則や各種の規定で、その判断基準を明確にして、書面で残すことがとても重要です。シート5は判断基準の例になります。

例①では、正社員は運行管理の業務も兼務する一方、短時間・有期雇用労働者は運転業務のみである場合の判断がどうなるかを示しています。例②は、正社員は荷役作業があり、また、配置替えがあると明記する一方、短時間・有期雇用労働者は荷役作業も配置換えもないのであれば、職務の内容などは異なると判断されるという例になります。一方、例③の場合は、本当に業務が両者同じですから、業務も違いはなく、また管理責任も同様であると判断されるということを示しています。

倉庫業務についても、本社への配置転換の有無をきちんと明記したり、倉庫業務のなかでも転居に伴う異動の可能性があるので、正社員と非正規社員の間の仕事の区分を明確にすることが非常に大事だと考えていますので、事業者には各種規則や就業規則をきちっと整備していただきたいと考えています。

こういうことは当たり前のことなのですが、当たり前のことをきちっと文書化して、労使で確認し、説明するという対応がとても大事になります。

すでに対応して賃金体系を統一した事業者も

すでに同一労働同一賃金に対応している事業者もいます。そうした事業者の事例を3点ほど例示しました。

A社の場合ですが(シート6)、賃金体系を変更して、正社員と嘱託・契

シート4 同一労働同一賃金に係るトラック運送事業での考え方

正社員と非正規社員を比較して、以下(1)から(3)の観点からみて、「全く違いがないのであれば、全ての待遇を同じにしなければならない。但し、少しでも違いがあれば、非正規社員に説明ができて、その相違にバランスがとれていることを前提に、両者の待遇に違いを設けてもよい」という内容。

- (1)職務内容(業務の内容と責任の程度)
- (2)職務内容と配置の変更の範囲
- (3)その他の事情

～運送会社の運転職に置き換えてみると～

(例)非正規社員(嘱託社員、パートや契約社員等)のドライバーの仕事が正社員ドライバーの仕事と何も変わらず、転勤や配置換えも変わらない場合
→非正規社員と正社員の待遇を同じにする。
「待遇」とは
賃金(基本給、各種手当)、賞与、退職金、福利厚生、教育、など全ての処遇

(例)正社員のドライバーには、「後輩の指導業務など運転以外に複数の業務をこなす」「配置転換命令により配車や倉庫などの業務でも行う」などの役割を課し、非正規社員のドライバーには「決まった仕事だけを課す」「配置転換もしない」等の違いを設ける場合
→待遇に違いがあっても説明できる。

職務内容等とは無関係な手当(通勤手当など)や生活保障的な手当は、同じ処遇にする

この法律に罰則はないが、対応を怠ると非正規社員が裁判に訴え、不法行為による損害賠償を請求されることがある

約社員の賃金体系を統合したという内容になります。正社員の賃金体系が、基本給のほか、無事故手当、家族手当、住宅手当、通勤手当、割増賃金などさまざまな項目で構成されていたものを、非正規社員も同じように統合して、賃金体系を統一したという例です。

B社の例(シート7)は、正社員と非正規社員の間で待遇差があったことへの対応例です。非正規社員の月額賃金が正社員の7割ぐらいの水準で、また、非

シート5 同一労働同一賃金に係るトラック運送事業での判断基準の例

	正社員	短時間・有期雇用労働者	判断
職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲の比較	例① 運転業務 配送輸送に従事 運行管理者を兼務	運転業務 配送輸送に従事 運転業務のみ	異なる 同じ配送業務であっても 管理責任に違いがある
	例② 運転業務 市内配送を担当 荷役作業あり 配置換えあり (管理者コース)	運転業務 市内配送を担当 荷役作業なし 配置換えなし	異なる 荷役作業、配置換えに違いがある
	例③ 倉庫業務 庫内作業を担当 仕分け・棚入れを行うが 管理業務は行わない	倉庫業務 庫内作業を担当 仕分け・棚入れを行うが 管理業務は行わない	同じ 業務内容に違いはなく、 管理責任も同等である
	例④ 倉庫業務 荷受け業務を担当 本社への配置転換あり	倉庫業務 荷受け業務を担当 配置換えなし	異なる 職種を超えた配置転換があるため、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なる
	例⑤ 倉庫業務 荷受け業務を担当 勤務する倉庫については、 転居を伴う異動の可能性 がある	倉庫業務 荷受け業務を担当 勤務する倉庫については、 自身の生活拠点を ベースに決定される	異なる 転勤の範囲が異なり、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なる

正規社員は賞与や退職金の支給の対象外であったことから、正社員と非正規社員で対応を統合して、給与体系を一緒にしたという事例です。

C社の場合は、大手の総合物流会社の例になります（シート8）。大手ということもあり、北海道から九州まで支店があるのですが、賃金体系が都道府県ごとに、また、ドライバー、フォークリフト、倉庫内の作業など職務ごとに違っていました。それを統一するとともに、正社員と非正規社員の取り扱いについても同様にして、全国的に統一したという例になります。

この例でも、職務給、資格給、業務給、評価手当などを正社員と非正規社員で同等にしました。

まずは正社員と有期雇用労働者の定義を明確に

事業者の立場からすると、従業員からの損害賠償請求を回避しなければなりません。中小の事業者がほとんどですので、「まさかドライバーから訴えられるとは思っていなかった」「こういう同一労働同一賃金の仕組みがあったことを知らなかった」

「正社員と非正規社員の待遇を同じにするということの意味が分からなかった」などと後悔する事業者を1社でも多く、なくさなくてはなりません。

そのためにもまず1点目は、正社員と有期雇用労働者の定義を明確にする必要があると思います（シート9）。雇用期間や職務の具体的な内容、責任の範囲、配置の変更の有無、範囲などを、就業規則や賃金規程で明確にする必要があります。

2点目は、人事考課の透明化をあげたいと思います。正社員と非正規社員の間で人事考課の方法をきちんと定めて、両者に対して明示して説明のできる状態にし

シート6 トラック運送事業者の対応例①

【賃金体系を変更し、正社員と嘱託・契約社員の賃金体系を統合した事例】

中小企業 A社の事例

【主要な業務】冷凍・冷蔵食品の保管及び輸送



▶対応前の状況

●正社員の賃金体系が「基本給」「無事故手当」「家族手当」「住宅手当」「通勤手当」「割増賃金」で構成されていたのに対して、嘱託(定年後再雇用社員)、契約社員(1年契約の有期雇用社員)の賃金体系は「基本給」「職務手当」「割増賃金」のみであった。

▶対応後の状況

●業績貢献度に応じた賃金体系に変更、諸手当を整理し正社員、非正規社員の賃金体系を統合した。

	対応前	対応後
正社員	基本給、無事故手当、家族手当、住宅手当、通勤手当、割増賃金	【統合】 職務給、資格給、業績給、評価手当、割増賃金
非正規社員	基本給、職務手当、割増賃金	

シート7 トラック運送事業者の対応例②

【就業規則に社員区分ごとの職務内容や責任・役割の定義づけを明記、労働条件を見直した事例】

中小企業 B社の事例

【主要な業務】食品、日配品、雑貨、機械等の県内及び近県を中心とした配送

▶対応前の状況

- 正社員と非正規社員(嘱託、パートタイマー)に処遇差が存在していたものの、職務内容や配置 転換の範囲の違いが不明確であった。
- 非正規社員の月例賃金は正社員の約7割の水準であった。
- 非正規社員は賞与、退職金支給の対象外であった。



▶対応後の状況

●就業規則に社員区分ごとに職務内容や責任・役割を明記、さらに給与体系、福利厚生を見直した。

	対応前	対応後
正社員	固定給+歩合給、無事故表彰、無事故報奨金、日当旅費、賞与、社内旅行への参加	固定給+歩合給、無事故表彰、無事故報奨金、日当旅費、賞与(非正規社員は正社員の1/4~1/2)、社内旅行への参加
非正規社員	固定給のみ(正社員の7割)	

ておこなうてはいけません。

3点目は、先ほどから説明しているとおり、トラック業界は非常に手当が多いという実態があり、手当が今までの判決の争点になっていたということもありますので、手当もきちんと見直しをして、対応しなければなりません。最高裁の判決をふまえて、待遇差を労使でよく議論して、対応していく必要があります。

今後も同一労働同一賃金の考え方のバージョンアップに努める

まだまだ判例が少ないということもあり、「こう対応すればよい」とはまだ言えない状況です。

また、各種手当については個別のさまざまなケースがあり、ケースによって判断が分かれることもありますので、今後も引き続き、他業種の判例なども参考にしながら、同一労働同一賃金の考え方をバージョンアップさせ、会員各社に理解をしていただき、1件でも損害賠償を回避できるように、正しく理解をしてもらうために取り組んでいきたいと考えています。

シート8

トラック運送事業者の対応例③

【正社員と非正規社員を含めた全社統一の賃金制度へ移行した事例】

大手企業 C社の事例
【主要な業務】総合物流業



▶対応前の状況

● 北海道から九州まで全国に支店があり、賃金体系が都道府県ごと、また、ドライバー、フォークリフト、倉庫作業等、職務ごとに多種多様な賃金体系となっていたことから、同一労働同一賃金への対応に向けて、正社員と非正規社員の取扱いも含めて、全国的に統一する必要性があった。

▶対応後の状況

- 全社の諸手当を含む賃金体系を調査、賃金体系の変更に関して各支店からの意見を聴取し、全社統一の賃金制度へ移行した。
- 全社で賃金テーブルを統一、体系をシンプルにし、「果たすべき役割」と「従事する業務」をベースとして一貫した賃金制度とし、異動範囲や異動可能性の差、担う役割の差等に応じて説明可能で合理的な内容とした。
- 正社員と非正規社員との間に存在していた待遇差を「正社員に合わせる」対応を行うことを基本方針としたことで、人件費の総額が上昇することは事前に想定されたが、会社としてコストアップを織り込んだうえで制度を策定した。

シート9

まとめ

損害賠償請求を回避するために

事業者は非正規社員から待遇差の説明を求められたときは説明する義務がある

【確認・見直しのポイント】

○正社員と短時間・有期雇用労働者の定義を明記

雇用期間や職務の具体的内容と責任の範囲、配置変更の有無や範囲、賃金の決定や計算・支払方法など就業規則、賃金規程で明確にする。

○人事考課の透明化

正社員と短時間・有期雇用労働者の人事考課基準を明確にし、両者の差異を明示的に示すか、考課マニュアルで説明可能な状態にする。

○手当を中心とした賃金体系の見直し

トラック運送事業者の賃金体系は、基本給に対して様々な手当を積み上げていくケースが多く、最高裁判決は「諸手当」を中心とした待遇差が争点となっている。各手当の趣旨を改めて労使で協議し、短時間・有期雇用労働者にも当てはまるか検討する。

判例が少ないことに加え、各種手当についても個別の事情や背景の違いにより判断が分かれており、当協会でも今後も引き続き、判例を整理し、更新のうえ会員事業者への周知を続ける予定。

カード式ガイダンスツール

VRTカード



カード式ガイダンスツール「VRTカード」は、心理検査「職業レディネス・テスト」の職業興味と職務遂行の自信度に関する項目を1枚ずつのカードに印刷した、親しみやすく・扱いやすいキャリアガイダンスツールです。

54枚のカードに書かれている仕事内容への興味や、その仕事を行うことについての自信を判断していくことで、興味の方向や自信の程度が簡単にわかります。

●ご注文は下記お問合せ先またはホームページから
<https://www.jil.go.jp/publication/hrsys/vrtc card.html>

販売価格	
カード	880円(税込)
カードセット(カード+記録用紙)	990円(税込)
利用の手引	550円(税込)
結果・記録シートセット(20枚入)	110円(税込)
結果・整理シートセット(20枚入)	220円(税込)

(ご注文・お問合せ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp