

同一労働同一賃金セミナー

セミナーレジュメ

～京都総合法律事務所主催の過去セミナーテキストデータ～

発行 | 京都総合法律事務所



▶ はじめに

この度は弊所ホームページへのご訪問とセミナー資料をダウンロードいただき、ありがとうございます。弊所では、10名を超える弁護士がそれぞれの注力分野を活かして、名実相俵う「総合」法律事務所として、皆さまのサポートに尽力させていただいております。

私は企業の皆さまの立場からの労務問題の解決に注力しており、今回、ダウンロードいただきましたセミナー資料は、弊所にて定期的に開催しておりますセミナーにて実際に提供させていただいたものです。弊所では、労務問題のみならず、企業の皆さまにお役立ていただけるよう、定期的にセミナーを開催しておりますので、是非ともご聴講ください。

弊所では、日常的な契約締結時のリスクマネジメントはもちろん、M&Aや知的財産分野などの専門的業務にもお役立ていただけるよう「リーガルサポートサービス」のご案内申し上げます。「スタンダードプラン」では、チャットサービスを活用したスピーディーな対応はもちろん、ご要望があれば、定期的なWeb面談又はご訪問にて、最新の労務問題を中心とした情報提供をさせていただいております。今般お手にとっていただいたセミナー資料にお目通しの上、今後とも弊所をご用命の程、よろしくお願ひ申し上げます。



労務対策チームリーダー
弁護士 伊山正和

同一労働同一賃金 — 判例をふまえた待遇差是正の実務 —

京都総合法律事務所 労務問題対策チーム

チームリーダー 弁護士 伊 山 正 和

自己紹介

京都総合法律事務所 弁護士 伊山 正和(いやま まさかず)



【注力分野】

労働問題(主に企業側) 労働者側の立場から労働事件に取り組んできた
経験を活かした上での企業側の弱点の補強

【経歴】

京都弁護士会 労働に関する委員会副委員長、貧困対策PT座長等を経て、
2013年度 京都弁護士会副会長、近畿弁護士会連合会常務理事
現在、亀岡調停協会会長、京都労働局紛争調整委員

【講演経歴】

各種団体・研修機関において労働法に関する講演多数のほか、2018年度より
当事務所主催のセミナー講演「日本版司法取引」「同一労働・同一賃金」「問題
社員対応」「改正入管法」等、主として企業向け講演を担当

同一労働・同一賃金に係る重要判例

今回のテーマの3つの要点

- 1 同一労働・同一賃金にいう「同一」とは
- 2 対応の前提として法律・判例のエッセンス
- 3 具体的な手当・待遇についての留意点

要点1

同一労働・同一賃金にいう「同一」とは

同一労働・同一賃金にいう「同一」とは

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12月28日・厚生労働省告示第430号)

- ・雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現



- ・同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間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の解消

同一労働・同一賃金にいう「同一」の意味

不合理と認められる待遇の相違 差別的取扱の解消

- 1 正規・非正規間の待遇差をいうもの
→ 正社員間・非正規社員間の待遇差は別問題
- 2 「区別」と「不合理」待遇・「差別的」取扱は異なる
→ 「違い」を一切認めない趣旨ではない
- 3 「賃金」だけでなく一切の待遇・取扱の差異が課題
→ 同一労働・同一「賃金」は一場面の問題

同一労働・同一賃金にいう「同一」の意味

同一労働・同一賃金 という表現に誤解が入りやすい

- 雇用「形式」が同じ＝同一労働ではない
- 合理的な理由があれば「区別」自体はあり得る
- 是正の対象となるのは「賃金」だけではない



「同じ働き」「不合理な待遇差」は個別判断となる



判例の判断枠組を理解することが最重要

要点2

対応の前提としての法律・判例のエッセンス

対応の前提としての法律・判例のエッセンス

労働契約法第20条（旧規定）

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「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を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

対応の前提としての法律・判例のエッセンス

パート有期法第8条 (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)

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。

対応の前提としての法律・判例のエッセンス

「同じ働き」「不合理な待遇差」の判断要素

- 職務の内容
 - 基幹業務・補助業務の別、役職・責任など
- 職務の内容及び配置の変更の範囲
 - 配置転換、転勤、昇進等、人材活用の仕組
- その他の事情
 - 制度趣旨・目的、経緯、雇用期間など

要点3

具体的な手当・待遇についての留意点

近時の最高裁判例の要旨

ハマキョウレックス事件

有期・無期契約の違いがある配送ドライバーにつき、賃金(無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当等)が異なっていた

- 職務の内容 配送ドライバー間に相違は少ない
 - 変更の範囲 配転・出向、役付等人材活用に違い
 - その他の事情 働く内容に左右されない手当がある
-
- 住宅手当…転居を伴う配転により住宅費用の負担に違い
 - × 無事故手当、作業手当、皆勤手当…趣旨は共通に妥当
 - × 給食手当、通勤手当…「食事」「通勤」は同様に生じる

近時の最高裁判例の要旨

長澤運輸事件

定年退職後、有期再雇用された者と無期契約の運送トラック運転手間で、賃金(賃金体系、住宅手当・家族手当、賞与、精勤手当等)が異なっていた

- 職務の内容 配送ドライバー間に相違は少ない
 - 変更の範囲 配転・出向、役付等人材活用に違い
 - その他の事情 定年退職までの待遇、短期雇用の前提
-
- 賃金体系…長期雇用の有無、団交経緯、バランスなど
 - 住宅手当・家族手当…現役世代の生活費補助に理由あり
 - 賞与…(この会社特有の体系として)歩合給で成果反映
 - × 精勤手当…趣旨は共通に妥当

近時の最高裁判例の要旨

大阪医科薬科大学事件

時給制フルタイムアルバイト職員と正職員との間で、賞与や業務外疾病での欠勤中の賃金控除の有無について相違があった

- 職務の内容 業務の範囲、内容、責任に違いあり
- 変更の範囲 配転・出向の有無に相違あり
- その他の事情 雇用期間が短い、正職員登用試験あり

- 賞与・・・(この会社の事情として)人材育成・確保の違いあり
- 業務外疾病での欠勤中の賃金控除・・・長期雇用の有無

- 契約更新が繰り返されていたり、職務内容が近ければ、
結論が変わっていた可能性がある

近時の最高裁判例の要旨

メロコマース事件

駅売店勤務の有期従業員と正社員との間で退職金の有無等について相違があった

- 職務の内容 業務に対する責任にやや違いあり
- 変更の範囲 配転・出向の有無に相違あり
- その他の事情 正社員登用試験あり

○ 退職金…人材定着や正社員職務への期待

→ 契約更新が続いている実情下では疑問の余地あり
反対意見も付されている

近時の最高裁判例の要旨

日本郵便事件

郵便配達等の事務にあたる契約社員と正社員とで、夏季休暇・冬季休暇の有無、私傷病時の有給扱いの有無、年末年始期間の手当の有無、扶養手当の有無等に相違があった

- 職務の内容 業務に対する責任にやや違いあり
 - 変更の範囲 配転・出向の有無に相違あり
 - その他の事情 長期雇用前提の有無
-
- × 夏季休暇・冬季休暇…趣旨は共通に妥当
 - × 私傷病時の有給扱い…継続雇用者には趣旨が妥当
 - × 年末年始期間の手当…趣旨は共通に妥当
 - × 扶養手当の有無…継続雇用者には趣旨が妥当

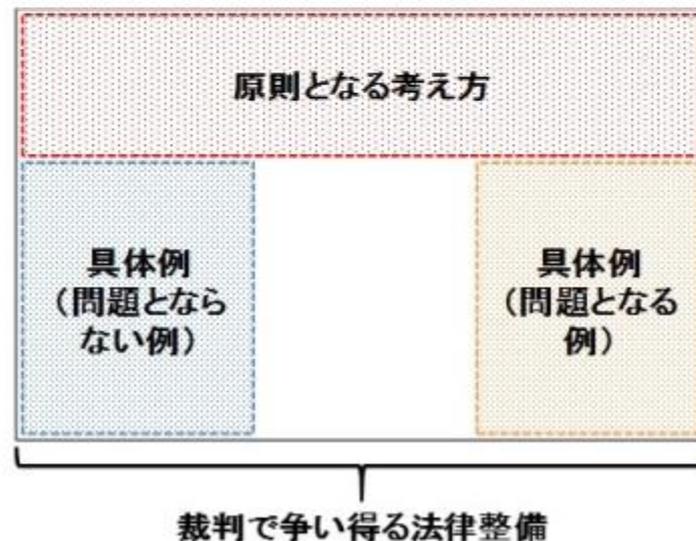
「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要① (短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

- このガイドラインは、**正社員**(無期雇用フルタイム労働者)と**非正規雇用労働者**(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス(賞与)、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、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、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

 不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない。
- 雇用管理区分が複数ある場合(例:総合職、地域限定正社員など)であっても、すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。
- 正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。

ガイドラインの構造



(厚生労働省:「同一労働・同一賃金ガイドライン」の概要より)

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②
(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)

パートタイム労働者・有期雇用労働者(1)

① 基本給

- 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- ボーナス(賞与)であって、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は、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は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」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

⚠ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

(厚生労働省:「同一労働・同一賃金ガイドライン」の概要より)

具体的な手当・待遇についての留意点

項目	ガイドライン	判例の傾向	留意点
基本給	△	○	更新継続のある者について昇給がない場合には要注意
基礎賃金的手当 (職務手当、役職手当等)	×	△	賃金規程等で手当の趣旨を職務等の相違に強く関連づけているか
報償奨励的手当 (皆勤手当、作業手当等)	×	▲×	多くは違いを説明しにくい
扶養関係手当 (住宅手当、扶養手当等)	N/A	▲	更新継続ある者については不合理とされやすく、定年後再雇用には合理的とされやすい
実費的手当 (通勤手当、食事手当等)	×	×	支給割合の相違はあり得る
割増賃金率	×	×	通常は違いを説明できない

具体的な手当・待遇についての留意点

項目	ガイドライン	判例の傾向	留意点
賞与	▲	△	更新継続のある者について 要注意 職務内容・有為人材への報償という性質の明確化 正社員登用制度、寸志的給付の検討
退職金	N/A	△	更新継続のある者について 要注意(特に退職金支給のための在職期間を定めている場合) 正社員登用制度の検討

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③
(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)

パートタイム労働者・有期雇用労働者(2)

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、無期雇用の短時間労働者には**正社員と同一**の、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同一の付与を行わなければならない**。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、**当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する**。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

(厚生労働省:「同一労働・同一賃金ガイドライン」の概要より)

具体的な手当・待遇についての留意点

項目	ガイドライン	判例の傾向	留意点
休職制度	×	△	更新継続のある者については要注意(雇止めの合理性とリンクする問題)
特別休暇制度 (法定有給休暇以外)	×	▲×	多くは違いを説明しにくい
慶弔給付制度 (休暇以外)	×	N/A	人材定着の観点から区別を設ける余地があり?
福利厚生 (施設利用、制度利用等)	×	▲	多くは違いを説明しにくいが社宅利用・駐車場利用等には検討の余地あり?
教育訓練	△	△	現在の職務ではなくキャリアアップに関するものについては区別の余地あり

具体的な手当・待遇についての留意点

実務対応のポイント

- 非正規労働者と正社員との職務・職責を区別する
- 手当・待遇が正社員の職責に由来することを明記
- 趣旨不明の手当・待遇の見直し
- 正社員登用制度の導入を検討
- 労使協議の積極的な活用
- フルタイム・パートタイム、契約期間、定年後再雇用等の違いに応じた規則・規程の整備

同一労働同一賃金に関するお問い合わせ

【本日はご参加いただきありがとうございました】

ご質問は振り返りシートにてお寄せください。

後日、訪問又はメールにて回答申し上げます。

当事務所では、同一労働同一賃金への対応を受け付けております。サポートプランご契約をいただいている企業様は、直接にご用命ください。

ご契約のない企業様もこの機会にぜひ、お気軽にお問い合わせください。

〒604-0924

京都市中京区河原町二条南西角 河原町二条ビル5階
京都総合法律事務所

電話 075(256)2560

弁護士 伊山正和 (E-mail : lyama@kyotosogo-law.com)



企業経営者向けの無料相談を受け付けます

▶ 本冊子をお読みいただいた方限定・無料で労務に関する相談をお受けします

通常価格：60分 ~~11,000円(税込)~~ →**無料**

- ※ ご相談はWEB会議または弊所への来所にて承ります
- ※ 特典のご利用は、複数のレジュメをダウンロードいただいた場合でも1社1回限りとなりますのでご容赦ください

▶ 無料相談のFAXからのお申し込みはこちら

下記フォームをご記入の上、この用紙をFAXして下さい。

FAX 075-256-2561

会社名／代表者	会社名	代表者名	
ご住所	〒		
連絡先	TEL	FAX	連絡窓口
	Eメール		

▶ [HPからのお申し込みはこちら](https://kyoto-kigyohomu.com/contact)

URL： <https://kyoto-kigyohomu.com/contact>

※お問い合わせ内容に「セミナーレジュメダウンロード特典利用」とご記入をお願いいたします。



発行：京都総合法律事務所
〒604-0924
京都市中京区河原町二条南西角河原町二条ビル5階
TEL：075-256-2560 / FAX：075-256-2561

お電話の際は「セミナーレジュメを見た」とはじめにお伝え下さい