

掲載内容

はじめに

- 働き方改革は何を目指しているのか
- 働き方改革の中での同一労働同一賃金の位置付けは
- 同一労働同一賃金の実現のための法律改正の要点は
- 同一労働同一賃金の意味するところは「不合理な労働条件(待遇)の禁止」の意味
- 職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲の同一性は
- パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の待遇の相違の不合理性を判断する際の考慮要素である「その他の事情」とは

第1章

同一労働同一賃金に関する現行法と司法判断

- 第1 同一労働同一賃金を理解する視点**
- 同一労働同一賃金に関する現行法の司法判断を理解することがなぜ必要なのか
 - 同一労働同一賃金に関する現行法の概要は
- 第2 同一労働同一賃金に関する現行法**
- 不合理な労働条件(待遇)の禁止を定める労働契約法20条の要件と効力は—同条に関する最高裁の判断内容の分析—
 - 均等待遇を求める改正前パートタイム労働法9条の要件と効力は
- 第3 同一労働同一賃金に関する司法判断**
- 同一労働同一賃金に関する司法判断の分析
 - 基本給・賞与・退職金に関する司法判断
 - 作業手当・年末年始勤務手当・無事故手当に関する司法判断
 - 精進手当に関する司法判断
 - 時間外労働手当及び深夜労働・休日労働手当に関する司法判断
 - 住宅手当・家族手当に関する司法判断
 - 地域手当・物価手当に関する司法判断
 - 食事手当(給食手当)・通勤手当に関する司法判断
 - 病気休職・病気休暇に関する司法判断
 - 法定外年休・特別休暇に関する司法判断

- 21 定年後の再雇用者に関する司法判断

第2章

同一労働同一賃金実現のための改正法の概要

- 第1 改正内容**
- 22 同一労働同一賃金実現のためのパートタイム・有期雇用労働法の改正内容の概要は
 - 23 同一労働同一賃金実現のための労働者派遣法の改正内容の概要は
 - 24 改正法の施行時期・経過措置は
- 第2 パートタイム・有期雇用労働法**
- 25 労働条件に関する文書の交付義務は
 - 26 均等待遇を求めるパートタイム・有期雇用労働法9条の内容とその対策は
 - 27 不合理な待遇の禁止を求めるパートタイム・有期雇用労働法8条の内容は
 - 28 労働契約法20条の「労働契約の内容である労働条件」という用語とパートタイム・有期雇用労働法8条の「待遇」という用語の違いは
 - 29 誰と比較するのか、又は誰の待遇と比較するのか
 - 30 不合理か否かの具体的な判断手順は
 - 31 有為な人材の獲得・定着を図るといった視点は
 - 32 基本給・賞与・退職金の取扱いは
 - 33 職務の内容・職務の内容及び配置の変更の範囲と結びつきのある手当の取扱いは
 - 34 その他の手当の取扱いは
 - 35 福利厚生・教育訓練・安全管理の取扱いは
 - 36 待遇の説明義務の内容は
 - 37 説明義務履行に当たって必要な比較対象となる通常の労働者の選び方と待遇の相違の内容及び理由の説明の仕方は
 - 38 行政指導と行政ADRの変更内容は
 - 39 不利益な取扱いの禁止とは
 - 40 その他の改正点は
- 第3 労働者派遣法**
- 41 派遣先均等・均衡方式と労使協定方式とは
 - 42 派遣先の情報提供義務とは
 - 43 派遣労働者に対する待遇の説明義務の内容は
 - 44 労働者派遣法における紛争解決手続は
 - 45 その他の改正点は
- 第4 ガイドライン**
- 46 ガイドラインの位置付けは

第3章

同一労働同一賃金に対する実務対応

- 第1 実務対応の基礎**
- 47 パートタイム・有期雇用労働法に対する実務対応の概要は
 - 48 職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲の区別の明確化と規定化の具体的内容は
 - 49 基本給・賞与の支給基準の明確化とは
 - 50 各種手当の見直しの具体的内容は
 - 51 無期雇用労働者間の待遇差についての対応の必要性は
 - 52 無期転換労働者と正社員及び有期雇用労働者との待遇差の留意点は
 - 53 パートタイム・有期雇用労働法への実務対応の取組手順は
 - 54 労働者派遣法に対する実務対応は
- 第2 実務対応上の諸問題**
- 55 同一労働同一賃金に対応するため賃金の引下げを行うことはできないか
 - 56 雇用形態別の就業規則を作成する必要性は
 - 57 定年後の再雇用者の賃金水準は、定年前に比べ、どのくらいに設定すべきか
 - 58 定年前と職務の内容、人材活用の仕組み・運用が変わらない定年後の再雇用者に、「その他の事情」が考慮要素とされないパートタイム・有期雇用労働法9条が適用されるようになると、定年前との待遇差は許されなくなるか
 - 59 同一労働同一賃金への対応としては、定年後の再雇用制度と定年延長制度のどちらを採用すべきか
 - 60 職務分離による対応は有効か
 - 61 有期雇用労働者が加入した合同労組から正社員との待遇差に関する説明を求められた場合、使用者はどのように対応すべきか
 - 62 職務給への移行を検討すべきか

参考

- 資料1 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新旧対照表
- 資料2 労働契約法20条(改正前パートタイム労働法8条)をめぐる裁判例
- 資料3 改正前パートタイム労働法9条をめぐる裁判例
- 資料4 職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲を明確化するための規定例
- 資料5 説明義務履行の具体例

●内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

Q&A

同一労働同一賃金のポイント

—判例・ガイドラインに基づく実務対応—

編著 別城 信太郎(弁護士)

著 山浦 美卯(弁護士) 山浦 美紀(弁護士)
西本 杏子(弁護士) 別城 尚人(弁護士)



待遇の不合理性を判断し、対応するために!

- ◆法が求める「同一労働同一賃金」の内容と実務対応について、判例やガイドラインを踏まえて解説しています。
- ◆不合理な待遇格差をめぐる裁判例の一覧や雇用形態別の就業規則例、説明義務履行の具体例などを掲載しています。
- ◆経営法曹会議に所属し、企業の労務管理に精通した弁護士が豊富な経験を踏まえて執筆した確かな内容です。

A5判・総頁374頁
本体価格 3,600円+税
送料実費

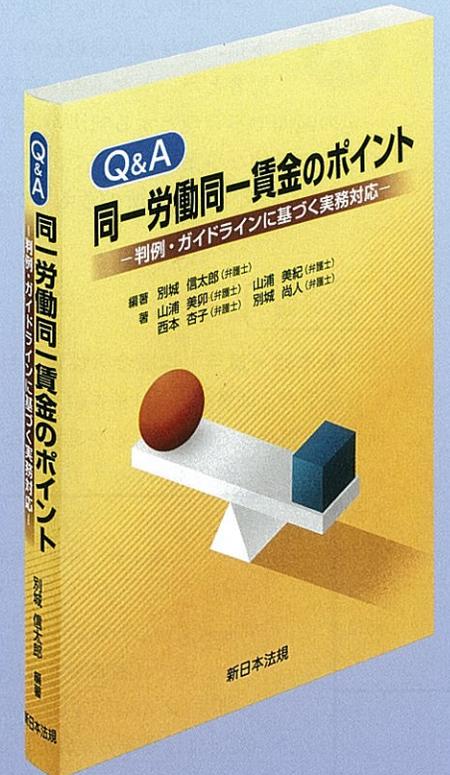
WEBサイト

https://www.sn-hoki.co.jp/

0120-089-339

受付時間/8:30~17:00(土・日・祝日を除く)

E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp



新日本法規出版株式会社

本社 総務本部 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号
東京本社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地

札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番
仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1
名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号
(2019.8)51000771

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献

新日本法規出版

公式Facebookページ
法律出版社ならではの情報を発信



パソコン iPhone/iPad Android 端末 でご利用いただけます。

iPhone/iPad はAppStore より、Android 端末は Google Play より専用ビューアアプリをダウンロードしてご利用ください。パソコン版は、電子書籍データのダウンロードではなく、直接サーバーにアクセスするストリーミング形式になりますので閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。なお、Androidバージョン9の端末では閲覧いただくことはできません。

電子書籍も発売!!

〈電子版〉
本体価格 3,300円+税

実務対応について Q&Aでわかりやすく解説!

【12】基本給・賞与・退職金に関する司法判断

Q 平成30年に、同一労働同一賃金に関するセミナーに参加したことがあります。そのセミナーの講師は、基本給・賞与・退職金について、労働契約法20条を根拠とする訴えで、使用者が負けたことはないとの解説をされました。しかし、その後、基本給・賞与・退職金のいずれについても、使用者が負ける判決が出たと聞きました。裁判所の考え方が変わったのでしょうか。

A ご質問のとおり、平成30年11月と平成31年2月に基本給、賞与及び退職金のそれぞれについて、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の差異を一定の範囲で不合理とする判決が出ました。しかし、それは、あくまで例外的な事案についてであり、基本給、賞与及び退職金の性質・目的に関する裁判所の考え方が変わったとは思われません。

解説

1 基本給・賞与・退職金の性質・目的と使用者の裁量権

各種手当とは異なって、基本給、賞与及び退職金の性質・目的を判断するに当たっては、単一の要素ではなく、いくつかの要素を総合的に検討することが必要となります。つまり、その判断のためには、複

判断しているのかについては、【Q32】の解説を参照してください。

ところで、平成30年11月に基本給の差異を一定の範囲で不合理とする判決（産業医科大学事件＝福岡高判平30・11・29判1198・63）が、平成31年2月には賞与の差異と、退職金の差異をそれぞれ一定の範囲で不合理とする判決（賞与につき大阪医科大学事件＝大阪高判平31・2・15判1199・5、退職金につきメトロコマース事件＝東京高判平31・2・20判1198・5）が出ましたが、いずれも例外的な事案についてのもので理解できます。

2 産業医科大学事件 福岡高裁判決

(1) 判決内容

産業医科大学事件は、有期の臨時職員である原告が、使用者である大学に対し、両者間の労働契約に係る賃金の定めが有期契約であることによる不合理な労働条件であるとして、不法行為に基づく損害賠償を求めて訴えを提起した事案です。原告の請求を棄却した原審判決（福岡地小倉支判平29・10・30判1198・74）に原告が控訴しました。

福岡高裁は、「臨時職員と対照職員との比較対象期間及びその直近

第3章 同一労働同一賃金に対する実務対応

第1 実務対応の基礎

【47】パートタイム・有期雇用労働法に対する実務対応の概要は

Q パートタイム・有期雇用労働法が施行されるに向けて、企業は、どのような実務対応を取っておけばよいのか、その概要を教えてください。

A 実務対応を考える上では、パートタイム・有期雇用労働法が施行された場合、どのような事態の発生が考えられるかを想定することが重要です。想定されるのは、①同法14条2項に基づいて、パートタイム・有期雇用労働者から待遇の相違の内容及び理由等についての説明を求められること（【Q36】及び【Q37】参照）、②行政が介入してくる可能性があること（【Q38】参照）、③労働審判等の申立てや事案によっては合同労組等の登場が予想されることです。そうすると、実務対応の要諦は、前述の説明義務を履行できるよう準備しておくことと、同法8条及び9条に基づく、均等・均衡待遇に違反しないような労務管理を行うことといえます。

第3章

資料には裁判例や具体例を掲載

【資料2】

○労働契約法20条(改正前パートタイム労働法8条)をめぐる裁判例

| No. | 事件名 | 職務の内容 | 人材活用の仕組み・運用 | 結論 | |
|-----|--|----------------|-------------|-------|-----|
| 1 | ハマキョウレックス事件(差戻後控訴審) (大阪高裁平成28年7月26日判決(判タ1429・96)) (参考)原審 ハマキョウレックス事件(差戻後第一審) (大津地裁彦根支部平成27年9月16日判決(労判1135・59)) | ○ (大きな相違なし) | × (相違あり) | 無事故手当 | 不合理 |
| | | | | 作業手当 | 不合理 |
| | | | | 給食手当 | 不合理 |

内容見本 (A5判縮小)

対応するには

実務対応の基本として、⑦ないし⑩を挙げましたが、まず優先すべきは、⑦(雇用形態別の就業規則を作成すること)、④(パートタイム・有期雇用労働法9条が適用されないようにその適用要件を外す取組をすること)、⑨(説明義務を履行するための準備をすること)でしょう。ただ、最後の⑩を行うためには、⑧(職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲の区別の明確化と規定化)を同時に行う必要があります。その上で、残りの作業に入ります。

理由

無事故手当は、優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的とするものと解されるところ、この目的は正社員の人材活用の仕組みとは直接の関連性を有するものではなく、正社員及び契約社員の両者に要請されるべきものであるから、正社員に支給して契約社員に支給しないのは不合理である。

一審被告(事業主。以下同じ)は、作業手当は、元来、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ものであるが現在は正社員に一律に支給されており、実質的に基本給としての性質を有するものと主張するところ、過去に手で積み降ろしをしていたドライバーが正社員のみであり、契約社員が従事したことはないことを認めるに足りる証拠はなく、作業手当が現在は実質上基本給の一部をなしている側面があるとしても、正社員給与規程において特殊業務に携わる者に対して支給する旨を明示している以上、作業手当を基本給の一部と同視することはできないから、正社員に支給して契約社員に支給しないのは不合理である。

給食手当は、従業員の給食の補助として支給されるものであって、正社員の職務内容、職務内容・配置の変更の範囲とは無関係に支給されるものであるから、正社員に支給して契約社員に支給しないのは不合理である。