

第6回～第10回  
雇用形態に関わらない公正な  
待遇の確保のためのセミナー

A vibrant landscape of a golden field with a winding dirt road, a rainbow in the sky, and the text '基調講演' overlaid. The scene is bathed in warm, golden light, suggesting a sunrise or sunset. The field is a mix of bright yellow and golden-brown, with a winding dirt road that leads the eye from the foreground into the distance. A rainbow is visible in the upper left corner of the sky, adding a touch of magic to the scene. The sky is a deep blue with a few wispy clouds. The text '基調講演' is written in a bold, white, stylized font, centered in the middle of the image.

基調講演

パートタイム・有期雇用労働法で  
何が変わるのか  
～対応に向けて  
理解すべきポイント～

東京大学大学院 法学政治学研究科

准教授

神吉 知郁子

# 労働契約法20条からパート有期法へ

## 労働契約法 20条

- 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。

## パート有期法 8条

- 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。

# 物的・人的対象の違い

「労働条件」 → 「**待遇のそれぞれ**」

行政通達：「待遇」 = 「全ての賃金，教育訓練，福利厚生施設，休憩，休日，休暇，安全衛生，災害補償，解雇等の全ての待遇」

「同一の利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」 → 「**通常**の労働者」

「通常

# 説明義務の強化・行政ADRの 規定の整備

- パート・有期労働者から求めがあった場合には、事業主は通常<sup>通常</sup>の労働者との間の待遇差の内容、その理由について説明することが義務化
- 行政による事業主への助言・指導等、無料で利用できる裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定の整備

# 不合理性の判断方法の違い

**労契法20条**：各労働条件について、

①職務内容、②変更範囲、③その他の事情によって、不合理か否かを判断



**パート有期法8条**：

まず待遇の「性質」「目的」を認定し、それに照らして適切な考慮要素を上記3要素から選択して判断する枠組

- \* 「不合理な待遇格差解消のための点検・検討マニュアル」  
「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」  
→web上のチェックツール

# 不合理性判断に関する最高裁判決

## 長澤運輸事件（H30/6/1）

「有期契約労働者と無期契約労働者との個々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、両者の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ものと解するのが相当である。」

「[使用者]における精勤手当は、その支給要件及び内容に照らせば、従業員に対して休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるものであるということが出来る。そして、[使用者]の嘱託乗務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というべきである。...したがって、[嘱託乗務員に精勤手当を支給しないことは不合理]。」



働き方改革関連法成立（H30/6/29）

労契法20条→パート有期法8条（施行：R2/04/01（大企業）， R3/04/01）



## 大阪医科薬科大学事件（賞与）・メトロコマース事件（退職金）（R2/10/13）

「[賞与（退職金）の支給に関する労働条件の相違が] 不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。もっとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における賞与（退職金）の**性質**やこれを支給することとされた**目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮**することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものか否かを検討すべき」

「[本件の賞与は、]業績に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものと認められる。そして、[賞与の支給基準となっている]正職員の基本給については、勤務成績を踏まえ勤続年数に応じて昇給するものとされており、勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた**職能給の性格**を有するものといえる上、おおむね、業務の内容の何度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていたものである。このような正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、[当該使用者]は、正職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、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえる。」

→①職務内容、②変更範囲につき一定の相違を認め、③その他の事情として「[使用者が行ってきた]人員配置の見直し等に起因する事情」「試験による登用制度」を考慮すると、「賞与の性質やこれを支給する**目的を踏まえて**」、「労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれること」などをしんしゃくしても、不合理であるとまで評価することはできない

## 日本郵便事件（R2/10/15）

「賃金以外の労働条件の相違についても...個々の労働条件の趣旨を個別に考慮すべき」

「年末年始勤務手当は、...その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有するものであるといえる。また、年末年始勤務手当は、正社員が従事した業務の内容やその難易度に関わらず、所定の期間において実際に勤務したこと自体を支給要件とするものであり、その支給金額も、実際に勤務した時期と時間に応じて一律である。上記のような年末年始勤務手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、これを支給することとした趣旨は、郵便の業務を担当する時給制契約社員にも妥当するものである。」

→①職務内容、②変更範囲につき相応の相違があること等を考慮しても、不合理

# 施行に向けて

- 待遇の「性質」や「目的」によって考慮要素の重みづけが変わる  
→説明義務を念頭に、職務内容等の違いで待遇差を説明できるか再検討
- 基本給，賞与，退職金等に関しては，正社員人材の確保定着という目的が不合理性を否定する方向  
→パート・有期を正社員と同様に働かせつつ低待遇，といった人事管理をしていないか確認
- 正社員登用制度（実績），組織再編等に起因する事情も考慮される  
→ためらわずに人事管理の適正化へ向けた取組みを