

掲載内容

第1章 基礎知識

- ポイント1 同一労働同一賃金とは何か
コラム1 正規雇用と非正規雇用
- ポイント2 不合理な待遇差の禁止とは
コラム2 大企業と中小企業
- ポイント3 不合理かどうかを判断する考慮要素とは
コラム3 ハマキョウレックス事件
- ポイント4 不合理かどうかを判断するための「その他の事情」とは
コラム4 長澤運輸事件
- ポイント5 手当の待遇差が不合理か否かの判断手順とは
コラム5 大阪医科大学事件
- ポイント6 「通常の労働者」とは誰か
コラム6 メトロコマース事件

第2章 実践

第1 総論

- ポイント7 中小企業が行うべき実務対応は何か
コラム7 日本郵便(東京)事件

第2 制度設計

- ポイント8 人事制度のチェックと見直しの手順は
コラム8 日本郵便(大阪)事件
- ポイント9 均等待遇を定めるパートタイム・有期雇用労働法9条の「通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者」と考えられる者がいる場合の対策は
コラム9 日本郵便(佐賀)事件
- ポイント10 パートタイム・有期雇用労働者に対する基本給・賞与・退職金の制度設計の留意点は「規定例1」
- ポイント11 職務の内容や職務の内容及び配置の変更の範囲の区分の明確化と規定化の具体的内容は「規定例2」
- ポイント12 パートタイム・有期雇用労働者に対し、職務の内容や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を、どのように制度設計すれば同一労働同一賃金をクリアできるか
- ポイント13 パートタイム・有期雇用労働者に対し、職務の内容や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以外の手当(例えば、家族手当等)を、どのように制度設計すれば同一労働同一賃金をクリアできるか
コラム10 有為人材の獲得・定着論
- ポイント14 パートタイム・有期雇用労働者に対し、「福利厚生・教育訓練・安全管理」を、どのように

制度設計すれば同一労働同一賃金をクリアできるか

- コラム11 ガイドラインの位置付け
- ポイント15 定年後再雇用者につき許容される定年前後の待遇差と再雇用制度にかえて定年延長制度を導入する場合の各留意点は「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」
- コラム12
- ポイント16 無期雇用労働者、特に「無期転換労働者(労働契約法18条に基づく無期転換申込権行使した労働者)」と「正社員」との間の待遇差に関する留意点は「井関山製造所事件」
- コラム13
- ポイント17 手当の支給の不合理な待遇差を是正するにはどのような方法があるか
コラム14 九水運輸商事事件
- ポイント18 雇用形態別の就業規則を作成する必要性はあるか
コラム15 新型コロナウイルスとテレワーク

第3 説明義務

- ポイント19 パートタイム・有期雇用労働者に対する説明義務の概要は
コラム16 説明書面の交付
- ポイント20 パートタイム・有期雇用労働法14条1項に定める説明義務の履行方法は「書式」労働条件通知書
- ポイント21 待遇の相違の内容及びその理由の説明義務を定めるパートタイム・有期雇用労働法14条2項の詳しい内容は「基本給、賞与及び退職金についての待遇の相違の内容及び理由の説明の実際は説明義務」
- ポイント22 各種手当及び福利厚生等についての待遇の相違の内容及び理由の説明の実際は「パートタイム・有期雇用労働法6条から13条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項の説明の実際は「家族手当の不利変更」

第3章 その他の諸問題

- ポイント25 行政による履行確保措置や裁判外紛争解決手続にはどのようなものがあるか
コラム19 職務給
- ポイント26 派遣会社(派遣元事業主)から派遣社員を派遣してもらう場合、派遣先は、同一労働同一賃金をクリアするために、どのような確認・準備が必要か
コラム20 副業・兼業の促進に関するガイドライン
- ポイント27 ウィズコロナを見据えた同一労働同一賃金は
コラム21 働き方改革と年功賃金・終身雇用

●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。

今すぐチェック！

実務対応の要点を解説！

最新 同一労働同一賃金 27の実務ポイント

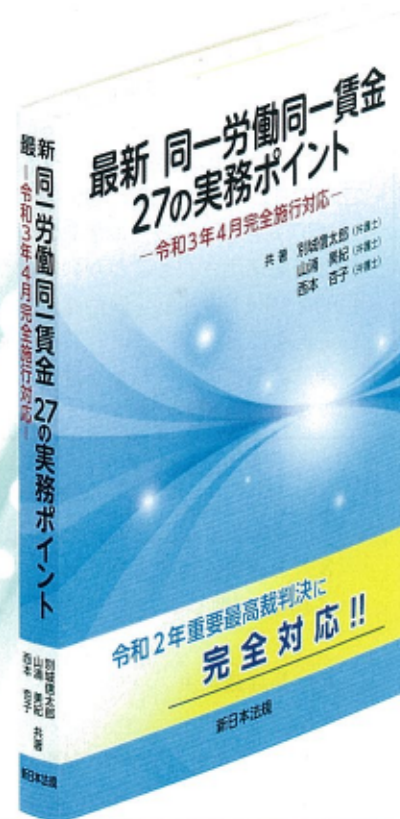
—令和3年4月完全施行対応—

共著 別城 信太郎(弁護士)
山浦 美紀(弁護士)
西本 杏子(弁護士)

「ここだけは押さえておきたい」というポイントを厳選し、わかりやすく解説しています。

令和2年10月の最高裁判決に対応した最新の内容です。

企業の労務管理に精通する弁護士が、先行する企業への助言など豊富な実務経験をもとに執筆した実践的な一冊です。



A5判・総頁234頁
定価 3,300円(本体 3,000円)
送料 460円

0120-089-339 (受付時間 8:30~17:00 土・日・祝日を除く)
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>
E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp



法令情報を配信!

電子書籍も新日本法規WEBサイトで発売!! <電子版>
定価 2,970円(本体 2,700円)

新日本法規出版株式会社

本社 東京都中央区本町2-1-1
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 〒060-8616 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 〒780-8536 高松市原町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
(2021.3) 51001631

この創刊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



ポイント10 パートタイム・有期雇用労働者に対する基本給・賞与・退職金の制度設計の留意点は

通常の労働者の賃金は、正社員としての職務を遂行し得る人材の獲得やその定着を図る目的の下に構築されていることを念頭に置いた上で、基本給・賞与・退職金いずれについても次の4点に留意して、パートタイム・有期雇用労働者の賃金の制度設計をすべきです。それが同一労働同一賃金をクリアすることにつながります。

- ① 通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者とで、職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲（以下「職務の内容等」といいます。）が異なっていること
- ② 基本給・賞与・退職金の決定基準・ルールが、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者で相違していること
- ③ パートタイム・有期雇用労働者に賞与や退職金を支給しない制度設計とするなら、それは、パートタイム・有期雇用労働者には、その決定基準・ルールが設けられていないということです。したがって、通常の労働者に支給される賞与や退職金の決定基準・ルールがそのままパートタイム・有期雇用労働者に適用されることがないように、賞与や退職金の性質・目的をパートタイム・有期雇用労働者には妥当しないものとしておくこと
- ④ 通常の労働者への転換を推進するための措置を講じることが事業主には課されていますが（パート・有期雇用労働13）、パー

3 退職金に関するガイドライン

退職金に関して、ガイドラインは、何らの記述もしていません。

4 最高裁判決

(1) 基本給

大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件及び日本郵便（佐賀）事件（福岡高判平30・5・24労経連2352・3）では、正社員（正職員）と有期雇用労働者との基本給の相違が、改正前労働契約法20条の期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止違反にならないか争われました。

大阪高裁、東京高裁及び福岡高裁は、いずれも基本給の相違を不合理と認めず、日本郵便（佐賀）事件では、基本給に関して上告されず、福岡高裁の判断が確定し、残り2件の事件では、最高裁も基本給に関する上告受理申立てをいずれも不受理とし、その2つの高裁の判断を支持しました。ちなみに、前述の3つの事件では、いずれも正社員（正職員）は月給制、有期雇用労働者は時給制を採っていました。また、大阪医科薬科大学事件及びメトロコマース事件では、正社員（正職員）と有期雇用労働者は職務の内容等が異なり、日本郵便（佐賀）事件で

規定例 1

(1) 基本給の定め

【正社員就業規則】

(基本給)

第〇条 基本給は、月給制とし、職能給、役割給及び年齢給をもって構成する。

【有期契約社員就業規則】

(基本給)

第〇条 基本給は、時給制とし、職務給を中核として、地域の賃金相場を勘案して、各人ごとに定める。

(2) 賞与の定め

【正社員就業規則】

第〇条 有為な人材の定着を目的として、半期に一度、賃金の後払い及び将来に向けての正社員の意欲向上のために賞与を支給する。ただし、業績によっては、支給しないことがある。

【有期契約社員就業規則】

第〇条 賞与は、会社の業績に応じ、各契約社員の勤務成績・勤務態度等を考慮して支給することがある。

ポイント13 パートタイム・有期雇用労働者に対し、職務の内容や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以外の手当（例えば、家族手当等）を、どのように制度設計すれば同一労働同一賃金をクリアできるか

職務の内容や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以外の手当を、以下、「その他の手当」と呼称します。「その他の手当」に該当するガイドラインに記述されている通勤手当・出張旅費、食事手当、単身赴任手当及び地域手当は、いずれも、職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲（以下「職務の内容等」といいます。）との結びつきがないが、あっても結びつきが非常に弱く、職務の内容等の観点から、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との待遇差を合理的に説明することは困難です。また、その支給目的も、実費の補填や補助といったもので、その観点からも、待遇の違いを説明することは難しいです。したがって、前述の「その他の手当」については、ガイドラ

コラム10 有為な人材の獲得・定着論

コラム10では、正社員については、有為な人材を獲得し、その定着を図りたいとの事業主の経営判断（以下「有為な人材の獲得・定着論」といいます。）について、触れてみたいと思います。

改正前労働契約法20条をめぐる下級審の判断が分かれる理由の1つがこの「有為な人材の獲得・定着論」をどう評価するかでした。

「有為」という言葉は、「能力のある」、「役に立つ」という意味ですので、「有為な人材の獲得・定着を図る」というのは、能力のある・役に立つ人材を採用して、その者に長く勤務してもらうという意味になります。終身雇用と対で語られることが多いですが、必ずしも、両者はセットでなければ存立し得ないというものではありません。そして、退職金や家族手当、病気休職などの待遇差が不合理か否かが争いになった場合、この「有為な人材の獲得・定着論」という事業主の経営判断をどの程度、考慮要素として斟酌できるかで、下級審の判断が分かれていました。

確かに、我が国で終身雇用が大いに揺らいでいることも、事実です。しかし、企業においては、有為な人材の獲得・定着論も揺らいでいるのでしょうか。少なくとも、現時点でそのようなことはありません。能力のある、役に立つ人材を採用し、その者に長く勤務してもらいたいというのは、企業が広く共通して有する願いです。

とこ
よって
を排斥
しか
77)で
労判122
いこと
論が使
賞与・
して使
族手当
にも、
それ

ポイント22 基本給、賞与及び退職金についての待遇の相違の内容及び理由の説明の実際は

説明内容のポイントは次のとおりです。

特に、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との待遇の相違の理由として、①から③の内容を盛り込むことが肝要です。

- ① 職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲が異なっていること
- ② 基本給・賞与・退職金の決定基準・ルールが相違していることとその理由
- ③ ②の理由の主たるものとして、正社員には、有為な人材の獲得・定着という視点があること
- ④ また、賞与・退職金については、その性質・目的を明らかにし、その性質・目的が、パートタイム・有期雇用労働者には妥当しないことも明らかとしておくことよいでしょう。
- ⑤ 加えて、パートタイム・有期雇用労働者には、正社員登用の途が用意されていることに触れることも有益です。
- ⑥ なお、パートタイム・有期雇用労働法14条2項の説明義務の履行に当たって、共通するところですが、主観的・抽象的な説明ではなく、具体的な説明を行うことを心掛けることが重要です。

1 基本給、賞与及び退職金のうち、賞与の支給の有無・支給額を変更した理由

ポイント21で紹介した会社を例にとって、具体的に解説します。株式会社〇×機械では、パートタイム・有期雇用労働法が、令和3年