

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）、パートタイム・有期雇用労働者が属人的な身分として固定されないよう実際に機能する正社員登用制度を設けておくことは、不合理性を判断する上で、「その他の事情」として重要な考慮要素となること

前述のような留意点の説明だけでは、どう制度設計したらよいか全くピンとこられないと思います。そこで、まず、基本給・賞与・退職金に関するガイドラインの記述を指摘し、その上で最高裁判決を紹介して、前述の留意点が何を意味しているかを解説します。

1 基本給に関するガイドライン

(1) 基本給についてのガイドラインの記述

ガイドラインでは、次のような原則が述べられています（ガイドライン第3 1）。

【職能給について】

基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

【成果給について】

基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

【勤続給について】

基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(2) 基本給についてのガイドラインの分析

ガイドラインは、基本給に関しては、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者とがどちらも職能給である場合、成果給である場合、勤続給である場合を想定して記述されています。

しかし、現実には、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者として、賃金の決定基準やルールが同一であるのは、極めて稀です。つまり、基本給についていえば、その決定基準・ルールが異なる場合がほとんどであるため、前述の原則に関する記述が妥当する場面はほとんどありません。

ところで、ガイドラインには、基本給の注1として、

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で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」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、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の客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

との記述があります。この記述内容は、前述の原則が賃金の決定基準・ルールが同一である場合を前提としていることを明らかにするものです。また、この記述では通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者として、異なる賃金の決定基準・ルールを使う場合、パートタイム・有期雇用労働法8条の文言を引用して、その相違が不合理であって

はならない旨が述べられています。結局のところ、賃金の決定基準・ルールを通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者で相違させる場合、職務の内容等に照らして、相違させることが不合理であってはならないと言っているのです。この点は、賃金という以上、基本給だけでなく、賞与及び退職金についても共通です。

2 賞与に関するガイドライン

(1) 賞与についてのガイドラインの記述

賞与について、ガイドラインは、以下のような記述をしています（ガイドライン第3 2）。

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、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

(2) 賞与についてのガイドラインの分析

ガイドラインは、賞与に関して、通常の労働者にもパートタイム・有期雇用労働者にも、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給する場合を想定して記述しています。

しかし、賞与は、事業主の経営判断が尊重される多義的な性質・目的を有し、多様な基準の組み合わせによって支給されます。

その結果、賞与についても、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者とで、その決定基準・ルールが異なる場合がほとんどであるため、その意味で、前述の原則に関するガイドラインの記述が妥当する場面はほとんどないといえます。

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労経速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）事件では、正社員と有期雇用労働者とでは、業務内容は同一でしたが、勤務体制に違いがあるケースでした。

ところで、唯一、基本給の相違を一定の範囲で不合理と判断した判決として、学校法人産業医科大学事件（福岡高判平30・11・29判時2417・91）があり、既に確定しています。

同判決は、①有期労働契約を30年以上にわたって更新してきたこと、②同じ頃に採用された正規職員との間で、基本給で約2倍の格差を生じていることを前提として、同学歴の正規職員の主任昇格前の賃金水準21万1,600円と控訴人の基本給18万2,100円との差額3万円の限度で、

損害賠償を認めたものです。ただし、同判決は、短期の条件で、人員不足を補うために4年間に限り臨時職員として採用された有期契約労働者が30年以上もの長期にわたり雇い止めもなく雇用されるという、採用当時に予定していなかった雇用状態が生じたという例外的な事案に関する判断という理解が可能です。

(2) 賞与

賞与に関しても、唯一、その相違を一定の範囲で不合理と判断した判決として、大阪医科薬科大学事件大阪高裁判決（大阪高判平31・2・15判タ1460・56）がありました。しかし、同事件最高裁判決（最判令2・10・13労判1229・77）は、大阪高裁の判断を変更しています。すなわち、①賞与は、通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準となっており、その支給実績に照らすと、大学の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こと、②大学は、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こと、③正職員とアルバイト職員間の職務の内容等に一定の相違が存在すること、④その他高度の業務・責任を担う多数の正職員が存在すること、⑤正職員等への登用制度が設けられていたことを考慮すると、アルバイト職員への賞与の不支給は不合理とはいえないと判断しました。

(3) 退職金

退職金に関しても、唯一、その相違を一定の範囲で不合理と判断した判決として、メトロコマース事件東京高裁判決（東京高判平31・2・20労判1198・5）がありました。しかし、同事件最高裁判決（最判令2・10・13労判1229・90）も、東京高裁の判断を変更しました。すなわち、①退職金は、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有すること、②

会社は正社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、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえること、③売店業務に従事する正社員と契約社員との間には、職務の内容等に一定の相違があったこと、④比較対象である売店業務に従事する正社員とは別に他の多数の正社員がいて、その職務の内容等に相違があったこと、⑤正社員等への登用制度が設けられていたことを考慮すると、契約社員への退職金の不支給は不合理とはいえないと判断しています。

5 基本給・賞与・退職金の制度設計について今すべきこと

基本給・賞与・退職金の制度設計に当たっては、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、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の①職務の内容等の区別の明確化・規定化（[ポイント11](#)参照）と②賃金の決定基準・ルールが異なることの明確化・規定化（後掲[規定例1](#)参照）並びにそれに即した運用の徹底、さらに、実際に機能する正社員登用制度を設ける等を行えば、両者の間に不合理な待遇差が認められるといわれることは、ほとんどないといってよいと思います。しかし、逆に言うと、職務の内容等の差異がなく、あるいは、賃金の決定基準・ルールは一見異なっているようでも、正社員に対する実態が、「正社員としての職務を遂行し得る」人材にふさわしくない賃金体系や教育制度であれば、不合理な待遇差と認定される危険性があるということです。

なお、前述の賞与及び退職金の不支給に関する最高裁判決は、いずれも①～⑤の理由付けをもって正社員に対する賞与及び退職金の支給の決定基準・ルールがアルバイト職員や契約社員に適用されるものでないことを論証しているともいえます。

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か、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、ガイドラインの記述に従って対応をすることが、同一労働同一賃金をクリアするためには必要です。

なお、ガイドラインには、本来「その他の手当」に属するであろう住宅手当・家族手当に関する記述がありません。しかし、改正前労働契約法20条に関する一連の最高裁判決によって、どう対応すべきかの方向性は出ています。

1 「その他の手当」に関するガイドラインの記述

パートタイム・有期雇用労働者への「その他の手当」の待遇を整理すると、以下の表のようになります（ガイドライン第3 3(7)～(10)）。

番号	その他の手当	上段 前提条件
		下段 不合理性の有無
①	通勤手当・出張旅費	前提条件なし 通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければ不合理（注1）
②	食事手当	労働時間の途中に食事のための休憩時間がある 通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければ不合理（注2）
③	単身赴任手当	通常の労働者と同一の支給要件を満たす 通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければ不合理
④	地域手当	通常の労働者と同一の地域で働く 通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければ不合理（注3）

(注1) ガイドライン上の「(問題とならない例)」として、「A社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通時実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるXが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。」という例と「A社においては、通勤手当につい

コラム10

有為人材の獲得・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お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。

ところで、ハマキョウレックス事件最高裁判決が出た頃には、論者によっては、最高裁は有為人材の獲得・定着論を論拠とする正社員優遇論を排斥したとの指摘もありました。

しかし、大阪医科薬科大学事件最高裁判決（最判令2・10・13労判1229・77）では賞与について、メトロコマース事件最高裁判決（最判令2・10・13労判1229・90）では退職金について、それぞれ有期契約労働者に支給しないことが不合理でないとする明確な論拠として、有為人材の獲得・定着論が使われています。ただ、注意すべきは、その性質・目的が多義的な賞与・退職金では、事業主の経営判断が尊重され、不合理でない論拠として使われましたが、その性質・目的が単一で明確な手当（例えば、家族手当）については、使われていない点です。有為人材の獲得・定着論にも、最高裁が一定の限界があると考えていることは留意すべきです。

それから、もう1つ重要な留意点があります。

それは、有為人材の獲得・定着論は、少なくとも

- ① 正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、「職務の内容」並びに「職務の内容及び配置の変更の範囲」に差異があること
- ② 正社員には、正社員としての職務を遂行し得る人材にふさわしい待遇（賃金体系や教育制度等）が付与されていること

を前提としていると考えられる点です。前述の大阪医科薬科大学事件でも、メトロコマース事件でも、最高裁は正社員（正職員）につき、上記①及び②を認定しています。逆に言えば、上記①及び②を欠けば、有為人材の獲得・定着論は、成り立たないということです。

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まで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とい良いでしょう。
- 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○×機械では、パートタイム・有期雇用労働法が、令和3年4月1日から適用されるに当たり、基本給及び退職金については従前ど

おりとする一方、賞与のみ無期転換労働者（フルタイム）及び契約社員に対する支給の有無・支給額を変更しています。

具体的には、次のとおりです。

待遇	正社員	無期転換労働者 (フルタイム)	契約社員	パートタイム労働者
改定前の賞与	あり	寸志	寸志	なし
改定後の賞与	あり(1人平均半期で約50万円)	あり(1人平均半期で約10万円)	あり(同左)	なし

これは、株式会社〇×機械において、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定める改正前労働契約法20条に関する大阪医科薬科大学事件最高裁判決（最判令2・10・13労判1229・77）、及びメトロコマース事件最高裁判決（最判令2・10・13労判1229・90）（**ポイント10**参照）からみて、基本給、賞与、退職金については、変更の必要はないとの判断を前提としています。ただし、今後は機会の平等だけでなく、結果の平等も重視されることになるであろうし、何より優秀な有期雇用労働者を確保して、生産性を高めるためには、労働条件の上乗せも必要と考え、賞与のみ改定に踏み切ったというのが実状です。

2 具体的な説明（基本給・賞与・退職金）

ポイント21で紹介した会社を例にとって、基本給、賞与、退職金についての具体的な説明例を以下のように掲げます。

(1) 基本給

ア 相違の内容

基本給につき、正社員と契約社員とでは、その決定基準に違いがあります。（決定基準・ルールの違いの有無）

Aさんは日給8,800円です。本件比較対象正社員の基本給は、日給換算で、平均約9,650円です。後で、説明するとおり、当社の物価手当（一律月額2万円）も、その実質は基本給と考えていますが、これを入れて計算しても、本件比較対象正社員の基本給は、日額換算で、平均約1万560円です。（個別具体的な内容）

イ 相違の理由

正社員は、長期雇用を前提とし、その中から将来の会社を支える基幹従業員を育てたいと考えています。そのため、基本給は、月給制とし、職能給、役割給（「係長」以上）及び年齢給をもって構成しています。

また、採用手続についても、正社員は厳格にし、職種変更や昇進でも、転勤を伴う異動等でも幅広い経験を積んでもらうシステムとしています。現に、入社時、入社5年目、入社10年目で、各正社員の育成計画も作成・見直しています。

これに対し、契約社員は、短期雇用を前提として、基本給は職務給で、職務そのものの難易度、責任の度合いなどを評価し、担当業務の地域の賃金相場も勘案して、賃金を決めています。正社員と契約社員の「職務の内容」（具体的内容を盛り込みます。）や「人材活用の仕組み・運用等」（具体的内容を盛り込みます。）の差異に照らせば、基本給について異なる決定基準・ルールを採用したことについては、不合理な点はなく、先ほど説明した日給の額の違い（Aさんの日給は、比較対象正社員の平均日額の約83%）だけ取り上げても、とても不合理といえるものではありません。

契約社員にも正社員登用制度が設けられており、契約社員から正社員になる途もあります。また、通算契約期間が5年超となった時点で、法律に基づいて、契約社員は無期転換申込権を行使できます。無期転換労働者の労働条件は、契約社員当時と変わりませんが、無期転換労働者だけが、選考手続を経れば、限定正社員になります。しかも、実績としては、それなりの確率で限定正社員となっています。当社で長く頑張りたいという気持ちがあれば、是非、限定正社員や正社員を目指してください。