

# 企業内賃金格差をめぐる法学的考察

## ——正規労働者と非正規労働者の均等待遇を中心に

富永 晃一  
(上智大学准教授)

正規労働者と非正規労働者の均等・均衡待遇については、立法によりはじめて認められるのか、立法なく一般的な法原則として認められるものなのかという対立がある。私人間の関係で私的自治（当事者の意思）に外在的に法が介入するのは、当事者間の力関係の顕著な不均衡があり、市場の調整が困難な場合であるが、その観点からは、差別禁止法理による法の介入の必要性も、非正規労働者をとりまく市場の状況（柔軟性）の如何に影響を受けることになる。特に、正社員的な非正規労働者（雇用形態という建前が形骸化し、実質的に正社員的な就労実態である者）については、立法を待たず一般条項等により介入が認められる余地がありうる。一般条項ないし立法により介入が認められたとしても、差別禁止の趣旨の相違から、性別・信条等の人権的な差別禁止事由と、雇用形態等の政策的な差別禁止事由とでは、差別禁止の内容（両面的な禁止か片面的な禁止か、差別禁止の例外を判断する基準が厳格か緩やかか）には相違が生じうる。また、差別禁止事由が職務等と与える影響の相違の観点でも、雇用形態が職務に影響を及ぼすことや、就労実態の相違があることから、非正規労働者の差別の成否は判断し難い場合が多い。比較対象者（正規労働者）との比較判断の結果として、雇用形態による差別の禁止規定は、実態として正社員的な就労形態である非正規労働者・正規労働者間の格差是正に資する反面、実態として非正社員的な正規労働者の処遇の見直しを促す可能性もある。

### 目次

- I はじめに
- II 法規制の現状
- III 差別禁止法理の分析と雇用形態差別の検討
- IV まとめ

### I はじめに

本稿は、企業内の賃金格差に関する諸問題のうち、特に正規労働者・非正規労働者間の賃金格差への法的規制の問題について検討するものである。

一般には、正規労働者とは、フルタイム・無期・直接雇用の条件下で就労する労働者を、非正規労働者とは、その条件のいずれかを欠く労働者（フルタイムでないパートタイム労働者、無期契約でな

い有期契約労働者、直接雇用でない派遣労働者）を指すとされる<sup>1)</sup>。以下、本稿では「正規労働者」「非正規労働者」をこのような法的な雇用契約（雇用条件）上の相違による分類として捉える。「正社員」「非正社員」の語も一般にはこれとほぼ同義に用いられるが、本稿では、「正社員」「非正社員」を、（契約上の分類でなく）企業内の人事運用として、長期雇用を前提として、柔軟な労働時間の延長（残業）、広汎な職務・勤務地変更に応じて就労することとされている中核的労働者<sup>2)</sup>か、そうでない周辺的（非中核的）な労働者か、という分類として用いることとしたい（もっとも実態としてはそれぞれ「正規労働者」「非正規労働者」と重要なところが大きい）。

日本において、1990年に全労働者の約20%だっ

た非正規労働者は、1990年代以後の長期の経済停滞の影響を受け、2015年までに約40%弱に倍増した<sup>3)</sup>。この経済停滞期に雇用市場に参入し、非正規労働者となった若年労働者は、その後の景気変動を経ても正規化するに至らず<sup>4)</sup>、社内での正規労働者との大きな処遇格差を背景に、若年者の貧困化と将来的な社会的負担の増加の要因として、深刻な社会問題の一つとなっている。

このような社会の状況を背景に、企業内での雇用形態の相違による賃金等における異別処遇を不当な差別の一種とみて、当事者を外在的・強行的に制約し、雇用形態（正規労働者・非正規労働者）間での均等な、あるいは均衡した処遇（均等・均衡処遇）を義務付ける法理の存在と適用とが有力に主張された。それを受けて近時の労働立法では、多様な雇用形態間の流動性（主として非正規労働者の正規化）を高めることを狙いとした規制（労働契約法18条、短時間労働者法13条、労働者派遣法40条の6等）に加え、2007年の短時間労働者法の改正を嚆矢として、フルタイム・パートタイムの別、無期・有期の別による不合理な異別取扱い等を禁止したり、差別を禁止したりする規定（労働契約法20条、短時間労働者法8条・9条・11条1項・12条等）、均衡処遇を努力義務として義務付ける規定（短時間労働者法11条2項、労働者派遣法30条の3）が制定された（以下では、近時立法された、これらの非正規労働者の均等・均衡処遇を義務付ける諸立法を「非正規均等立法」と略記する）。もっともこれらの法原則や法規定の根拠や内容については、まだ明らかでない点も多い。

本稿では、雇用形態の中でも、同一企業内の賃金格差、すなわちフルタイム・パートタイム、無期・有期という雇用形態の違い<sup>5)</sup>による賃金格差について、当事者を外在的・強行的に制約し、均等・均衡処遇を義務付ける法理について、判例法理と立法を中心に、関係する法規制の現状をごく簡単に紹介し（Ⅱ）、差別禁止事由の性格の差別禁止法理の内容への影響を理論的に考察した上で、雇用形態の差別禁止法理の特徴や射程を検討し（Ⅲ）、最後に簡単なまとめを述べることにしたい（Ⅳ）。

## Ⅱ 法規制の現状

### 1 判例法理

古くから、労働契約（合意）で決定される雇用形態等による処遇格差（賃金等における異別取扱い）は裁判でも争われてきた。

これらの異別取扱いを不当とするための救済根拠としては、①憲法13条・14条、②労基法3条、③労基法4条、④国際条約等、⑤非正規均等立法の各条項（前掲）、⑥公序法理等の一般条項（民法90条等）が考えられる。

裁判例上は、①の憲法上の諸規定は私人間の直接適用が予定されていないことを理由に、④の国際条約等も自動執行力の欠如・法的規範性の欠如等を理由に、それぞれ直接の救済根拠としての適用が否定され<sup>6)</sup>、②労基法3条についても、雇用形態は生来の逃れえないものではない<sup>7)</sup>、あるいは労働に無関係な事由でない<sup>8)</sup>、として同条の直接の射程外とされる傾向にある。また③労基法4条については、男女雇用機会均等法施行前の男女別雇用管理を固定化するコース別雇用管理は公序違反と認められているが<sup>9)</sup>、男女別の区分と認められない、あるいは女性に有利な雇用形態・職種の違いについては、同条違反とまでは認めない傾向にある<sup>10)</sup>。

⑥「同一（価値）労働同一賃金原則」をその内容に含むと学説上有力に主張される公序法理等についてみると、具体的な法規範性を持つ同一（価値）労働同一賃金原則の存在自体を正面から認めた事例は見当たらず<sup>11)</sup>、公序法理による救済の余地は認められているが、救済例はほとんどない。希少な救済肯定例である1996年の丸子警報器事件<sup>12)</sup>では、「同一（価値）労働同一賃金の原則」が「労働関係を規律する一般的な法規範」として存在しているとは認められないとしつつも、同原則の基礎である「均等待遇の理念」は賃金格差の違法性を判断する上での重要な考慮要素たりうるとして、正社員とほとんど同視可能な長期勤続の臨時社員と正社員との大きな（2割以上の）賃金格差を、使用者の裁量の公序違反と判断して救済が認められた。また、京都市女性協会事件では、

結論として救済を否定したが、同様に一般的な法規範としては同一（価値）労働同一賃金原則の存在を否定しつつ、同一（価値）労働についての著しい賃金格差に「均衡の理念に基づく公序違反」の成立の余地が認められている<sup>13)</sup>。

非正規均等立法後には、⑤具体的な非正規均等立法に係る各条項の適用に問題の焦点が移っており、救済の否定例・肯定例がみられる<sup>14)</sup>。

以上簡単にいえば、次にみる雇用形態間の処遇差別を明確に禁止する具体的な立法（⑤）があれば別として、そのような立法がなければ、具体的法規範としての同一（価値）労働同一賃金原則の存在は当然には認められないが、同一（価値）労働についての著しい賃金格差は公序違反となる余地がある、というのが裁判例の傾向である。

## 2 制定法

近時の非正規均等立法は、非正規労働者の賃金差別をその射程とする。その理念的な原型は「通常の労働者との均衡」という文言を規定した1993年制定の短時間労働者法3条1項であるが、具体的・強行的な法規範性を持つ立法としては、通常の労働者と比較しての短時間労働者の不合理な異別待遇禁止を規定する短時間労働者法8条、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止を規定する同法9条等、無期契約労働者と比較しての有期契約労働者の不合理な異別待遇禁止を規定する労働契約法20条等が挙げられる。

これらの規定、たとえば短時間労働者法8条・労働契約法20条は、非正規労働者と正規労働者の間の不合理な労働条件の差異（異別取扱い）を禁止している。すなわち、「非正規労働者」であることを「理由とする」「（不合理な）異別取扱い」の禁止規定であり、一定の事由（「非正規労働者」と差別的取扱い（「不合理な労働条件の差異」と）との結びつきを禁止している<sup>15)</sup>点で、他の多くの差別禁止規定と同様の論理構造をしており<sup>16)</sup>、広い意味では差別禁止規定の一種といってよい。

これらの非正規均等立法は、典型的な差別禁止規定とはやや異なる特徴を有する。すなわち、非正規均等立法の各条項、たとえば短時間労働者法

8条、労働契約法20条においては、少なくとも文言上、非正規労働者と正規労働者の同一取扱い（同一の労働条件）は合理性の有無を問わず射程の対象外であるし、またこれらの条項は、行政解釈上は非正規労働者の有利な取扱いを直接禁止するものでない（片面的な差別禁止である<sup>17)</sup>。また、「不合理な」労働条件の差異のみを禁止するものであるため、採用差別も射程外であり、かつ職務の差異など多くの合理的な事情による労働条件の差異が認められる余地がある（合理的理由による例外が認められる）。これらの特徴は、前掲の各条項が、たとえば採用・配職差別も射程とする両面的な差別禁止であり、差別禁止の例外が厳格（明文上は存しない）な性差別の禁止等と比べると緩やかな規制内容であることを示す。なお、日本のみならず、諸外国の法制の非正規労働者の差別禁止規制においても、同様の傾向が看取される<sup>18)</sup>。

## 3 学説

正規労働者・非正規労働者（主としてパートタイム労働者、有期契約労働者）の均等待遇ないし均衡待遇については、これらの非正規均等立法以前から多くの学説の蓄積が存するところであるし、非正規均等立法以後も優れた論考が示されている<sup>19)</sup>。非正規労働者と正規労働者の間の均等待遇に関する法原理の存否については、（特段の立法のない場合）法原理の存在に否定的な立場<sup>20)</sup>、肯定的な立場がみられる。肯定的な立場にあっても、当該法原理の根拠（内容）としては、同一（価値）労働同一賃金原則ないし緩やかな同一労働同一賃金原則<sup>21)</sup>、同一義務労働同一賃金原則<sup>22)</sup>、「均衡の理念」<sup>23)</sup>、平等原則（平等取扱義務）<sup>24)</sup>等の多様な構成が主張されている<sup>25)</sup>。

## III 差別禁止法理の分析と雇用形態差別の検討

以下では、差別禁止法理の内容に影響を与える要素のうち、①外在的な法の介入の契機となる当事者間の力関係と、②法による介入を認める場合の介入のあり方に影響を与える差別禁止事由の性格について検討した上で、雇用形態への差別禁止

法理による規制のあり方を考えることとしたい。

### 1 当事者間の力関係（私的自治に対する法の介入の契機）<sup>26)</sup>

一方的な決定・被決定の関係となる政府と私人の間の関係とは異なり、私人間相互の関係では、当事者間には対等という建前であり、当事者が負う権利・義務の創設には、基本的には当事者の合意が尊重される（私的自治）。もっとも私人間関係にあっても現実には当事者間に無視できない力関係の不均衡がある場合には、法による一定の修正が必要となる。労働（契約）関係においても、当事者間の力関係の不均衡があるため、労働法の規制による修正が加えられており、雇用差別禁止もその修正手法の一つである。もっとも不均衡があるといっても、私人間関係では公法関係と異なり、市場（当事者の選択）を通じた調整可能性があるため、差別禁止の射程・内容には相違もありうる<sup>27)</sup>。労働関係でも、市場が完全に機能していれば、理論的には労働者は労働市場を通じて使用者の不合理な差別から身を守ることができ、差別禁止規定は不要なはずである。もちろん現実の市場（やその背景の社会）は完全ではありえないが、市場による調整の期待可能性の有無により差別禁止の必要性や内容は異なる<sup>28)</sup>。差別禁止事由の性質自体により、当該市場による調整の可能性も異なる。したがって、雇用形態差別の射程や内容も、市場による調整可能性の一要因をなす、雇用形態という差別禁止事由の性質の影響を受けたものとなる（後述2）。

### 2 差別禁止事由の性格

差別禁止とは、一定の「差別禁止事由」と「差別的取扱い」（異別取扱い又は不利益取扱い）との「結びつき」（「差別禁止事由」「による」「差別的取扱い」）を禁止するものであるところ、差別禁止事由の性格は、前述のように当事者意思の調整の可能性という観点から、差別禁止法理の内容にも影響を与える。この観点から、特に重要な区別は、差別禁止事由が①選択不可能な又は選択が保障される事由であるか否か、②契約内容への影響があるか否か、という2つの軸である<sup>29)</sup>。

#### (1) 人権的な差別禁止・政策的な差別禁止

##### (ア) 選択不可能な又は選択が保障される事由（人権的な差別禁止）

選択不可能な又は憲法上、選択（の自由）が強く保障される事由による差別禁止については、その性質上、差別が正当化される例外は狭く厳格に限定されることになる。

たとえば、性別や人種という選択不可能な事由について考えてみよう。あくまで仮定の例であるが、「傾向として」ある職への就業について、性別や人種により偏り・傾向があると「統計的に」判断される場合でも、多くの人は、そこから直ちにその職での性差別や人種差別が「合理的だから許される」とは考えないであろう。人種・性別の違いにより、統計的にみて、適職傾向に多少のばらつきがあるとしても、その「個人」が、自ら選べず、逃れることもできない、すなわち自らに責任のない事情（人種や性別）で機会を否定され、不利益を負わされるべきではなく、あくまで「個人」として判断されるべきだからである。（あくまで仮定であるが）たとえ言語の能力や筋力において男性と女性との間で統計的にみて多少のばらつきがあるとしても、個人として筋力の優れた女性個人や、言語能力に優れた男性個人が、それぞれ筋力や言語能力を必要とする職への就労について差別されるべきではないであろう。もし差別が許されるとしたら、それは性別や人種自体が、職務に決定的な影響を与える場合（その職務がある性（人種）にしかできない場合。性差別の禁止の例外としては、たとえば巫女など<sup>30)</sup>）であろう。この厳格な差別禁止の例外は、正当職務要件（Bona Fide Occupational Qualification, “BFOQ”）と呼ばれる（それ以外に認められる差別禁止の例外として、強度の政策的要請から認められる正当なポジティブ・アクションがあるが、ここでは省略する<sup>31)</sup>）。

また、信条・信教等の選択が強く保障される事由による差別も、選択不可能な事由による差別に準ずる性格を持つ<sup>32)</sup>。これらは生来の不可変のものではないが、個人の存在の中核であり、その選択は憲法上も保障されている。これについても、単なる統計的・傾向的なばらつき等を理由として個人が差別されるべきではない。

以上要するに、不可変で選択できないか（性・人種）、可変だが選択が保障される（信条等）差別禁止事由については、差別の合理性（差別禁止の例外）は正当職務要件により、ごく限定的に厳格に判断される。また、この種の差別禁止は、原則として両面的な禁止となる。どの集団に所属する「個人」としても不可変な事由、「個人」に選択が保障された事由については、予断・偏見なく個人として判断されるべきであり、個人として尊重されるべき立場に貴賤はないためである。このような不可変の事由、選択が保障される事由については、個人すなわち「人であること自体」の故に差別から保護される「権利」が認められるべきなので、これらについての差別禁止を、仮に「人権的な差別禁止」と呼ぶ。

#### （イ）選択可能かつ選択が保障されない事由（政策的な差別禁止）

これに対し、意思により可変（選択可能）であり、憲法上の直接の保障がない事由についての差別禁止は、専ら人権的な観点というより、当該事由の選択の推進・保護という政策的な観点から認められたものという色彩が強い<sup>33)</sup>。その事由について個人の選択が可能以上、その差別禁止規定の趣旨・目的に照らし、差異が合理的と判断される限りでは差別の正当化が（正当職務要件とは異なり）相対的に緩やかに認められることになるし、また差別禁止事由が憲法上の保障の直接の射程外の事由であり、政策的な考慮を許容するため、片面的な禁止であることも許容される（あるいは両面的禁止だとしても、一方に対してはより緩やかに合理性が判断される可能性がある）。この種の事由による差別禁止は、直接的な個人の人権保護から求められるものでなく、特定の事由を有する集団を集団として扱い、保護・促進（又はその反面として抑制）する政策的な性格が強いので、以下では「政策的な差別禁止」と呼ぶ。

#### （2）職務等への影響

合理的な使用者であれば、職務等（労働契約上の権利義務）に影響を与える事情があれば、その影響に応じて異なる取扱いを、全く無関係な（影響しない）事情についてはその事情を考慮せず、その事情がない場合と同じ取扱いをするはずであ

る<sup>34)</sup>。すなわち労働契約においては、通常、職務等に関する影響の観点から「等しい者は等しく、等しくない者はその等しくない程度に応じて等しくなく」取扱うのが通常の（合理的な）「あるべき取扱い」である。そのため、差別禁止法理において、差別禁止事由とある取扱いとの結びつき（差別）があったか否か、すなわち問題とされる取扱いが差別禁止事由を理由としてなされたか否かは、その取扱いが、差別禁止事由の職務等への影響に応じた「あるべき取扱い」（影響がない場合は差別禁止事由がない場合と同じ取扱い、影響がある場合にはその影響に比例した異別取扱い）であるか否かにより、判断されることとなる（通常、この判断は、同一ないし類似の状況にあるが、差別禁止事由の点で異なる比較対象者との比較判断によりなされる）。

なお、差別禁止の政策性・人権性は、差別禁止事由の職務等への影響の有無と必ずしも直結しない。政策的性格は職務等への影響がある場合が多く、人権的性格は職務等への影響がない場合が多いが、人権的な趣旨の差別禁止事由が職務等に影響を及ぼす場合（妊娠や障害）、政策的な趣旨の差別禁止事由でも職務等に直接的な影響のない場合（公益通報等）等がありうる。

「職務等」とは、基本的には労働契約上の権利義務である。労働契約は指揮命令下の労働（職務の遂行）と賃金を交換する契約であるが、安全配慮義務をはじめとした種々の付随義務が存する。そのため、労働契約上の主たる義務である職務の遂行に影響がある場合（労働者の職務遂行能力の高低、契約上の職務遂行義務の広狭）の、その影響に相応した異別取扱いのみならず、労働契約上の付随義務に影響のある場合の、その影響に相応した異別取扱い（たとえば安全配慮義務等に影響する、労働者の脆弱性（妊娠や障害等）に応じた配慮の提供）も合理的なものとして許容されることになる。

差別禁止事由が職務に影響がない場合で、同一状況の比較対象者との比較立証が可能であれば、具体的にあるべき取扱いが特定できるので、当該あるべき取扱いとの同一取扱いをすべきこととなる（仮に「同一取扱法理」とする）。この場合、救

済として当該あるべき取扱いを認めることもできよう<sup>35)</sup>。

他方、差別禁止事由が職務に影響がある場合は、職務等への影響と均衡した取扱いをすべきこととなる（仮に「均衡取扱法理」とする）。この場合、比較対象者は（同一でなく）類似するが異なった状況にある者であるため、異別取扱いの程度の比例性を判断する明確な基準が存しないことも多く、その場合は「均衡」は社会通念等により判断されることになる（救済についても、具体的にあるべき取扱いが特定可能でなく、損害賠償等で認めるほかないであろう）。これに対し、影響があってもその影響と異別取扱いの程度の釣り合いを判断できる明確な基準（ノーワーク・ノーペイの原則等）が存在する場合には、それによるべきこととなる<sup>36)</sup>（これはあるべき取扱いが具体的に特定できる場合であり、そのあるべき取扱いと「同一か否か」で判断するので、実質的には同一取扱法理の一場面といつてよい）。また、明確な基準がある場合は当然として、ない場合にあっても、人権的な差別禁止については、政策的な差別禁止より、厳格な判断がなされるべきと思われる<sup>37)</sup>。

### 3 雇用形態の差別禁止法理の検討

Ⅱ 2 で指摘した非正規均等立法の法規定の特徴は、上に述べてきた、①当事者間の力関係、②差別禁止事由の性格の影響を反映している。

#### (1) 当事者間の力関係（私的自治に対する法の介入の契機）

柔軟な労働市場が存在する場合、相対的には差別禁止法理による保護の必要性は低くなる。労働者が柔軟に転職可能なら、不合理な差別を行う使用者は、結局はその不合理な差別への選好に伴うコストのため不利益を受け、淘汰されるためである。この観点からは、まさに労働市場で締結される契約において、当事者の意思により内容が決定される雇用形態の別については、一見、差別禁止法による保護の必要性は低いようにも思われる。

ただし問題は、日本ではいわゆる外部労働市場と内部労働市場の分断の程度が強く、後者では日本企業の強い人事権を背景に一方的に職務や処遇が決定されるため、両当事者の意思による調整の

契機が弱いことである。さらに非正規労働者についていえば、日本企業では、パートタイム労働者・有期契約労働者が、契約の前提どおり純然たる非正規労働者として、短時間または有期（臨時）で、限定的な職務のみで就労しているのではなく、実態としては残業を課されフルタイムと同様に働き（いわゆる「疑似パート」）、契約更新を反復して実質的に無期契約労働者として働き（仮に「疑似有期」と呼ぶ）、基幹化されて職務等の限定なく働いていたりする（仮に「疑似非正規労働者」と呼ぶ）。「疑似有期」については、短期的でなく長期的な契約の反復更新により、当初の採用時点では外部労働市場で処遇が（多くの場合、職務給で）適切に決定されたとしても、労働者が外部労働市場では評価し難い（その企業でしか適切に評価されない）企業特殊な技能・知識を蓄積し、企業も労働者の企業特殊な技能・知識を当て込んで就労させることで、いわば一種の独占市場となっている内部労働市場で正社員と同様に（職務でなく能力で、すなわち職能給で）処遇が決定されるのが妥当な状況となっているにもかかわらず、企業が職能的な評価をせず、当初の外部労働市場での賃金でしか労働者を処遇しない状況が生まれうる。「疑似パート」についても同様に、定型的作業を前提とする短時間就労を予定した賃金決定でありながら、実態としては、家庭的責任を負う労働者等について、非定型的作業等の遂行能力を当て込み、正規労働者と同様に長時間ないし基幹的労働に従事させる状況が生じうる。純然たる正規労働者＝正社員と、純然たる非正規労働者＝非正社員の格差については、外部労働市場での修正がある程度期待できるが、これらの疑似パート、疑似有期等の疑似非正規労働者（正社員的な就労実態なのに、非正社員として処遇される非正規労働者）については、外部労働市場による不当な差別の修正力は（存在するが）弱い。その観点から、少なくともこのような疑似非正規労働者に対する内部労働市場での実質的に一方的な処遇決定については、（契約上の職務等の限定の枠を超えさせた人事権・労務指揮権等の行使等の反面として）特別の差別禁止規定の立法を俟たずとも、一般条項（公序違反（民法90条）・権利濫用（民法1条3項）とし

て構成)により、法による修正の契機が(典型的な、非正社員の働き方の非正規労働者よりも)より容易に認められうるのではないと思われる<sup>38)</sup>。

他方、典型的な、非正社員の非正規労働者の処遇決定に対する法による修正の必要性は相対的には薄く、その是正は立法によるべきものと思われる(もっとも、純粋に非正規労働者の就労実態が「非社員」的であっても、社会的差別の結果、家庭的責任・職業的責任の配分が一方の性に偏っている場合には、間接差別禁止法理の射程が及ぶ可能性がある(パートタイム労働等))。

## (2) 差別禁止事由の性格の検討

### (ア) 政策的性格の視点

フルタイムかパートタイムか、有期か無期か、直接雇用か間接雇用かという雇用条件(雇用形態)は、不可変で逃れえないものでなく、当事者の合意(労働契約)により決定されるものであるとすれば、雇用形態の差別禁止は、政策的な性格が強いこととなる。もっとも、可変的で直接的には憲法上の保障がないといっても、間接的に人権的な性格を持つ場合、差別禁止の内容に影響しうる。

政策的な差別禁止では、差別禁止は片面的なことも多く、例外としての差別の正当化は正当職務要件ではなく比例原則で判断され、比例原則の判断にあたっては政策的な事由も考慮されうる。日本の非正規均等立法上の差別禁止規定(特に、短時間労働者法8条・労働契約法20条)は、行政解釈上は片面的に非正規労働者を保護する趣旨であり、また格差の合理性の判断要素も広く柔軟である(業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(職務の内容)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲に加え「その他の事情」の考慮を許す)。これらの特徴は政策的性格の差別禁止の特徴におおむね一致する(なお、各規定の禁止の片面性の有無については議論もありうるが<sup>39)</sup>、禁止が両面的であったとしても、非正規労働者の保護という政策的目的の影響から、非正規労働者に有利な格差については不利な格差よりも緩やかに合理性が肯定される、という非対称性を認める可能性もありえよう)。

もっとも雇用形態差別については、①雇用形態の可変性が低く、②家庭的責任を負う性への差別

など、人権的な差別禁止事由に影響があるという事情が指摘される。①についていえば、(1)で触れたように、企業特殊的技能を蓄積した非社員はその企業による一種の独占市場にいる状態であり、自分の意思のみではその企業での自己の雇用形態の変更は困難なので、社会的な差別と同一視はできないまでも、法による修正の必要性は高い<sup>40)</sup>であろう。また②については特にパートタイム労働に該当することであるが、特定の性に対する家庭的責任・就労上の責任の負担の偏在という事情が認められる場合、間接差別法理(均等法7条)の適用の余地があり、差別禁止規定の適用の上でも相対的に厳格に合理性を判断することとなる。

### (イ) 職務等への影響の視点

雇用形態の差別については、パートタイム労働者は労働時間の柔軟性の点で、有期契約労働者は雇用契約の継続性の点で正規労働者とは異なる。(両者共通して)非社員的に就労しているのであれば、職務や勤務地域の変更範囲も典型的な(正社員的な)正規労働者とは異なる。これらは労働契約上の義務、特に主たる義務である職務遂行能力・職務遂行義務の範囲に影響をもたらす相違であり、それに比例した賃金等の異別取扱いは許されるべきである。非正規労働者と正規労働者とが、単に労働時間や雇用期間などの点で異なるのみであれば、時間比例原則ないし期間比例原則等により、取扱いの合理性について明確な判断が可能かもしれないが、処遇の違いの背景にあるのは、労働時間の柔軟性や多様な職務・勤務地等への配転可能性等の就労実態の相違であって、量的な比較が困難であり、取扱いの合理性を非常に抽象的な「均衡」で判断せざるをえない場合が多い。

さらに、日本においては全雇用形態共通の、統一的・支配的な賃金決定原理がなく、労働契約上の義務の相違と賃金上の異別取扱いの程度との間の比例性を判断できる基準を欠くことが多いことが問題となる。

伝統的な日本企業の正社員は、多くの場合、職務遂行能力を査定してそれに応じた賃金で処遇され(職能給)、他方で非社員は、多くの場合、職務に応じた賃金で処遇されている(職務給)。

正規労働者が、長期の雇用継続を前提に、職務や勤務地、勤務時間等の限定なく広汎多様な職務への就労義務を負い、それに応じた広汎な就労能力を求められる場合（いわゆる「メンバーシップ型」<sup>41)</sup>）、たまたま現在就いているその職務の賃金（職務給）ではなく、職務遂行能力・就労義務（責任）の広汎さを反映した賃金（職能給）で処遇するのは合理的である。

他方、契約上、限定された労働時間、限定された短期間、限定された職務・勤務地にのみ就労するとされている場合（いわゆる「ジョブ型」<sup>42)</sup>）には、（多様な職務や勤務地、長い労働時間の就労等の広汎な要請に応える能力自体は正社員と同様であったとしても）契約上は、使用者はそのような柔軟な指揮命令権をその労働者に対し行使できない以上、その限定された職務のみへの就労を前提とする賃金で処遇するのは合理的である。

このように職能給と職務給という、異なるが合理的な賃金決定原理に立脚するため、「典型的な」正社員と「典型的な」非正社員の賃金格差の不合理性（両者の労働の「同一（価値）」性）を判断するのは非常に困難である<sup>43)</sup>。非正規労働者の差別禁止規定（たとえば短時間労働者法8条、労働契約法20条）の規定は抽象性が高く、具体的な判断の予測可能性が低い、それは一つの条文が、広く全く異なる賃金決定原理に立つ場合（比較可能性が小さい場合）の処理までも広く射程としていることの反面である。

次に、これらの条文における処遇格差の合理性の比較判断について、先に述べた就労実態の違いの観点から、場合分けして検討する。

下の表は、横軸に（企業の見込みによる）雇用

契約上の形式、縦軸に就労実態をとって分類したものである。私の理解では、表中のAは、雇用形式上も正規労働者であり、就労実態としてもそれに相応しい重い職責を負い、広範な義務の履行を求められる者（典型的な、正社員の正規労働者）である。表中のBは、契約上は非正規労働者として相対的に低い処遇（職務給）で遇されているが、現実には正社員の（長時間、長期間、多様な職務等で）就労している者である（非典型的な、正社員の非正規労働者。前述の「疑似パート」「疑似有期」「疑似非正規労働者」）。Cは正規労働者として採用されたものの、現実には（能力不足等により）非正社員の、限られた軽い職責で就労している者である（非正社員の正規労働者）。Dは契約上、非正規労働者であり、実態もそれに見合った、短時間又は短期間、限定された職務等に従事している場合である（典型的な、非正社員の非正規労働者）。

労働契約法20条・短時間労働者法8条の比較対象者は非常に広範であるが、これらの条項を差別禁止法理としてみた場合、差別の有無は比較対象者との比較判断により判断されるところ、比較対象者は差別禁止事由の点で異なる、同一又は類似の状況にある者である（あまりに状況が違う者の間には比較可能性がない）。その結果、次にみるように、各条文の射程が及ぶとしても、具体的な判断において比較可能性が否定される場合がありうる。

(a) 典型的な正規労働者Aと典型的な非正規労働者Dの比較

先に触れたとおり、契約形式・就労実態上も純然たる非正規労働者Dと、Aの典型的な正社員

表 契約形式・就労実態による労働者の分類

雇用の形態 (形式)	正規労働者（無期・フルタイム） （長期勤続の見込み、広汎・柔軟（不安定）な責務、職能給）	非正規労働者（＝有期・パート） （長期勤続の見込みなし、限定的・不安定な責務、職務給）
雇用の実態		
現実に長期勤続、長時間、広汎・柔軟に就労（正社員の）	A 中核的な正規労働者 （典型的な正社員）	B 中核的だが非正規労働者 （疑似パート、疑似有期等の疑似非正社員）
現実には長期勤続しない、限定的・安定的に就労（非正社員の）	C 周辺的な正規労働者 （疑似正社員？）	D 周辺的な非正規労働者 （典型的なパート、有期）

との比較についていえば、AD間の処遇格差は、Aが実態として広汎な職責を柔軟に果たす義務を負う一方、Dはそうでないという違いに伴うものであるが、当該広汎性・柔軟性にどれだけの価値を見出すのかという点は人により異なり、市場で各人の選好が調整されるべきものであって、裁判所が容易に判断できるものではない。そうだとすれば、当該格差は、職責には無関係な処遇（契約上の義務の軽重や貢献の多寡を問わず、社員である以上一律に認められる給付等）を除けば、明らかに均衡を欠き不合理とは判断できないことが多いのではないと思われる。

#### (b) 典型的な正規労働者Aと疑似非正規労働者Bの比較

3(1)に述べたとおり、雇用形態差別の焦点は、典型的な非正規労働者への差別ではなく、疑似的な非正規労働者への差別である。疑似的な非正規労働者は、たとえば契約上の建前としては労働時間や契約期間・職務等が限定されていることを前提に、職務給で処遇されているのに、実態としては正社員の長時間、長期間、多様な職務への対応を求められて就労している者である。これらの者が、同一状況の比較対象者（典型的な正規労働者A）を比較対象として、均等・均衡処遇を求めていくことは認められてよいと思われる。

短時間労働者法9条（とその前身の2007年改正の短時間労働者法8条）は、通常の労働者と同視可能な（≒同一状況の）短時間労働者の差別禁止を規定しているが、賃金についていえば、まさしく職務給・職能給という賃金決定方式における異別取扱いを禁止し、正社員と同じ賃金決定方式（多くの場合、職能給）で処遇を決定することを求めるものと思われる。また、Bは、同視可能でなくとも、類似の状況（比較可能な状況）の比較対象者をA（場合によりC）に見出すことが可能な場合も多いであろうため、このBについては、非正規均等立法は処遇の改善を企業に求める契機となると思われる。もっともパートタイム労働者については、短時間労働者法9条・10条が、条文構造上は一般法である8条に対する（賃金に関する）特別法であるとも考えられるが、10条は努力義務規定でしかないところ、同視可能でない短

時間労働者と正規労働者の賃金格差に同法8条の直接の射程がなお及ぶと考えるべきか、という解釈論上の問題が残されている<sup>44)</sup>。

#### (c) 非正社員のな正規労働者Cと典型的な非正規労働者Dの比較

最後に、非正社員のな正規労働者Cについて述べる。Cは、長期勤続を予定し、契約上は職務や勤務地、勤務時間等の限定なく広汎多様な職務への就労義務を負うべき正規労働者として採用されながら、現実には十分な職務遂行能力を備えるに至らず、職務や勤務地、勤務時間等の限定なく広汎多様な職務への就労に応じることができない者である。Cについては、雇用形態差別禁止規定（労契法20条等）により、Dと比較されて処遇の合理性が判断される結果、処遇が高すぎるとして見直しの圧力が生じる可能性が高い。前述のとおり、非正社員のな、限定された職責で就労する場合には職務給での処遇が合理的とすれば、企業としてはDに職能給を適用して、その処遇を引上げるよりも、Cに職務給を適用して、その処遇をDに近く引き下げるか、Cの就労実態をより重くしてAに近くすることが合理的である<sup>45)</sup>。もっとも判例は、契約形式を重視し、契約締結後の実態により職務遂行能力や契約上の義務の限定発生を認めることに消極的であり<sup>46)</sup>、また職能資格の引下げは厳格なチェックを受けるため<sup>47)</sup>、企業としては、ストレートなCの賃金見直し（切下げ）という措置でなく、成果主義賃金導入による全体的な処遇の見直しや、Cの配転・出向の拡大といった対応に傾斜せざるをえないのではないと思われる。

以上まとめると、雇用形態の差別禁止規定における比較判断において、AD間の賃金格差については、多くの場合、合理的な格差と判断されやすい（あるいは比較可能性がない）ため、救済の主流は労働市場によることとなるが、AB間、CD間の賃金格差等については、雇用形態の差別禁止規定の射程となりうる。その結果、Bの処遇向上のみならず、Cの処遇低下への圧力が生じうる。すなわち雇用形態による差別禁止は、雇用区分間の賃金格差の緩和を促すと同時に、実態として正社員のな者・非正社員のな者の間の賃金格差の拡大

を促すことになるのではないと思われる。

#### IV ま と め

正規労働者と非正規労働者の均等・均衡待遇については、立法によりはじめて認められるのか、立法なく一般的な法原則として認められるものなのかという対立がある。本稿で述べたように、私人間の関係で私的自治（当事者の意思）に外在的に法が介入するのは、当事者間の力関係の顕著な不均衡があり、市場の調整が困難な場合だとすれば、非正規労働者をとりまく市場の状況（柔軟性）如何により、法の介入が認められる余地がありうる（正社員化した非正規労働者（雇用形態という建前が形骸化し、実質的に正社员的な就労実態である者）については、立法を俟たず一般条項等により介入が認められる余地がありうる）。

他方、一般条項ないし立法により介入が認められたとしても、差別禁止の趣旨の相違から、性別・信条等の人権的な差別禁止事由と、雇用形態等の政策的な差別禁止事由とでは、差別禁止の内容（両面的な禁止か片面的な禁止か、差別禁止の例外を判断する基準が厳格か緩やかか）には相違が生じうる。また、差別禁止事由が職務等に与える影響の相違の観点でも、雇用形態が職務に影響を及ぼすことや、就労実態の相違があることから、非正規労働者の差別の成否は判断し難い場合が多い。また、比較対象者（正規労働者）との比較判断の結果として、非正規均等立法の差別禁止規定は、実態として正社员的な就労形態である非正規労働者・正規労働者間の格差是正に資する反面、実態として非正社员的な正規労働者の処遇の見直しを促す可能性もある。

また蛇足ながら付言すると、本稿での検討は、差別禁止という直接的な格差是正法理としての差別禁止規定以外の法的措置の重要性も示唆する。選択可能な事由である雇用形態の差別については、当事者が柔軟に雇用形態の選択を可能とする措置（市場の柔軟化）が問題の是正に有効と考えられる。現行法上の非正規労働者の正規化を狙いとした規制（労働契約法 18 条、短時間労働者法 13 条、労働者派遣法 40 条の 6 等）は、その対応の一

手段である。その逆の方向、すなわち正規労働者の非正規化も存在するところ、特に企業からみて、産前産後休暇・育児休業・介護休業は一時的な有期契約労働者化であり、時短措置や時間外労働の免除等は一時的な短時間労働者化であって、いずれもライフステージ上の必要性等に応じた正規労働者の一時的な非正規化を許すものである。前者（正規化）の措置の重要性は当然として、後者（一時的非正規化）の措置は、市井では正規労働者の保護の厚さを批判する文脈で挙げられるが、就労実態（正社员的な働き方・非正社员的な働き方）の柔軟な移動・選択を可能とするものであることからすれば、その拡充が長期的に雇用形態間の移動の柔軟化・格差の平準化に資するという側面も評価すべきように思われる。

- 1) 現行法上は、「通常の労働者」「通常の労働者以外の労働者」の語もみられるが（労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律）、専ら「通常の労働者」は（有期・無期の別を問わず）パートタイム労働者でない者という文脈で用いられる用例が多いようであり（短時間労働者法 2 条、労働基準法 39 条 3 項等）、本稿では用いない。
- 2) すなわち「正社員」は、先の「正規労働者」の 3 要件（フルタイム・無期・直接雇用）に加え、労働時間・職務・勤務地の広汎な変更可能性という要素を備えるものということになる。
- 3) 総務省統計局「労働力調査 長期時系列データ」(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>) 参照。
- 4) 太田聡一・玄田有史・近藤麻子（2007）「溶けない氷河——世代効果の展望」日本労働研究雑誌 569 号 4 頁。
- 5) 労働者派遣については、紙幅と筆者の力不足のため、本稿の検討対象外とし、別稿を期することとした。
- 6) 京都市女性協会事件・大阪高判平成 21・7・16 労判 1001 号 77 頁、同一審判決・京都地判平成 20・7・9 労判 973 号 52 頁、那覇市学校臨時調理員事件・福岡高裁那覇支判平成 15・1・16 労判（ダ）855 号 93 頁（第一審・那覇地判平成 13・10・17 労判（ダ）834 号 89 頁等）。また性差別事件でも同様の解釈を示すものが多い。
- 7) 京都市女性協会事件・大阪高判平成 21・7・16 労判 1001 号 77 頁、同一審判決・京都地判平成 20・7・9 労判 973 号 52 頁、丸子警報器事件・長野地上田支判平成 8・3・15 労判 690 号 32 頁、帝倉荷役事件・東京高判昭和 48・12・13 判時 731 号 95 頁。
- 8) 播磨造船所事件・広島地裁呉支判昭和 24・6・15 労民集 4 号 189 頁。
- 9) たとえば野村證券（男女差別）事件・東京地判平成 14・2・20 労判 822 号 13 頁、岡谷銅機事件・名古屋地判平成 16・12・22 労判 888 号 28 頁等。
- 10) 丸子警報器事件・前掲注 7）、東洋水産事件・横浜地裁川崎支判平成 14・12・27 労判 847 号 58 頁。
- 11) 大阪初芝学園事件・大阪地裁堺支判平成 18・5・26 労判 954 号 60 頁（第一審）・大阪高判平成 19・9・27（控訴審）、那覇市学校臨時調理員事件・前掲注 6）、日本郵便通送事件・

- 大阪地判平成 14・5・22 労判 830 号 22 頁。
- 12) 丸子警報器事件・前掲注 7)。
  - 13) 京都市女性協会事件・前掲注 6)。
  - 14) 救済の肯定例として、ニヤクコーポレーション事件・大分地判平成 25・12・10 労判 1090 号 44 頁。否定例として、日本司法支援センター事件・奈良地判平成 26・7・29 判例集未登載（第一法規 DB28223521）等。
  - 15) 学説では、これらの規定の射程を広く解し、雇用形態の別と異別取扱いの間には因果関係は不要と解するものもあるが、行政解釈は雇用形態による不合理な異別取扱いを規制する趣旨とする（短時間労働者法 8 条につき、平成 26 年 7 月 24 日基発 0724 第 2 号／職発 0724 第 5 号／能発 0724 第 1 号／雇発 0724 第 1 号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」第 3・3・(2)、労働契約法 20 条につき、平成 24 年 8 月 10 日基発 0810 第 2 号「労働契約法の施行について」第 5・6・(2)・ア)。私見でも、雇用形態の別とは結びつき（因果関係）のない、つまり全く無関係な事由による処遇格差の合理性をわざわざこれらの条項により争わせることは論点の混乱を招き、またこれらの条項の射程を過度に広汎にするため、訴訟経済上も好ましくないとと思われる。
  - 16) 差別禁止規定（不利益取扱い禁止規定）の基本構造は、差別禁止事由（国籍、信条、社会的身分、性別、妊娠・出産休暇の取得、公益通報を行ったこと等、多岐にわたる）と「差別的取扱い」（不利益取扱いを含む）の結びつき（「理由として」）である。差別禁止規定の概念については、富永晃一「差別禁止法理の基本的概念に関する試論——性差別禁止を基本的モデルとして」日本労働法学会誌 126 号 116 頁（2015）。
  - 17) 2007 年改正短時間労働者法 8 条（現 9 条）について、高崎真一『コンメンタール パートタイム労働法』（労働調査会、2008）229 頁。
  - 18) 雇用形態による均等処遇についての研究会（座長：荒木尚志 東京大学教授「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（JILPT、2011）等を参照。
  - 19) 学説の展開については、水町勇一郎「非典型雇用をめぐる法理論——臨時工・パートタイム労働者めぐって」季刊労働法 171 号 114 頁（1994）、大木正俊「非典型労働者の均等処遇をめぐる法理論」季刊労働法 234 号 223 頁（2011）、大内伸哉編『有期労働契約の法理と政策』（弘文堂、2014）74 頁以下〔大木正俊〕等が詳細である。
  - 20) 菅野和夫・諏訪康雄「パートタイム労働と均等待遇原則」北村一郎編集代表『山口俊夫先生古稀記念 現代ヨーロッパ法の展望』（東京大学出版会、1998）113 頁。
  - 21) 浅倉むつ子「パートタイム労働と均等待遇原則（下）」労働法律旬報 1387 号 38 頁（1996）。
  - 22) 水町勇一郎「パートタイム労働の法律政策」（有斐閣、1997）。
  - 23) 土田道夫「パートタイム労働と「均衡の理念」」民商法雑誌 119 巻 4・5 号 543 頁（1999）。
  - 24) 毛塚勝利「労働法における差別禁止と平等取扱」山田省三・石井保雄編（角田邦重先生古稀記念）『労働者人格権の研究 下』（信山社、2010）3 頁。
  - 25) これらの学説の概観については、大木・前掲注 19) 参照。
  - 26) 私的自治に対する雇用差別禁止法の介入の契機（正当性）について詳細に検討するものとして、労働問題リサーチセンター委託研究報告書「雇用平等法制の比較法的研究」（主査大内伸哉神戸大学教授）。本稿は同研究に多くの示唆を受けた。
  - 27) たとえば一般的な平等原則を定める憲法 14 条は私人間には直接適用されず、一般条項等の解釈上考慮されるにとどまり、労働関係にあっては、市場の調整が可能な採用時には平等原則の保障は非常に弱く（三菱樹脂事件・最大判昭和 48・12・12 民集 27 巻 11 号 1536 頁）、採用後も公法関係に比べると緩やかな平等保障にとどまると思われる。
  - 28) 典型例には、一方的な決定・被決定関係である政府・私人の間で、政府は事由の如何を問わず合理的に行動せねばならず、その意味で一般的な平等原則が存するが（憲法 14 条の差別禁止事由は例示列举と解される）、私人間関係では通常、このような意味での一般的な平等原則・均等取扱原則は存しない。労働契約上の原則も部分的であり、内容も相対的である（たとえば労基法 3 条の差別禁止事由の列举は、限定列举とされている）。
  - 29) 以下の議論について、より詳細には永野仁美・長谷川珠子・富永晃一編『詳説 障害者雇用促進法』（弘文堂、2016）170 頁以下も参照されたい。
  - 30) 明文にはないが、行政解釈も性差別の例外をこのような考えから認めている（平成 18 年厚生労働省告示 614 号）第 2・14（2））。
  - 31) もっともポジティブ・アクションには、複数の根拠（目的）が併存していると考えられる。富永晃一「ポジティブ・アクションの目的・根拠の再検討に関する一試論」荒木尚志編『環境変化の中での労働政策の役割と手法（平成 24 年度 公益財団法人労働問題リサーチセンター委託研究報告書）』（労働問題リサーチセンター、2013）138 頁参照。
  - 32) ただし、人種・性別と同程度（同内容）の保障となるか否かという点はなお検討の余地がありうる。実定法上は、同じ人権的な差別禁止規定についても保障の程度には差異が存する（採用差別の禁止の可否など）。
  - 33) もっともこれに対し、人権的性格（憲法 13 条の人格権尊重の理念等）の契機を重視する立場も示される（代表的なものとして、緒方桂子「雇用形態における均等待遇」日本労働法学会誌 117 号 32 頁等）。
  - 34) 合理的な使用者は、一方的な決定にあたり、職務外（労働者の私的領域）の事情については、労働契約上の義務（職務遂行）に影響を与えるか、あるいは企業秩序を乱す場合でなければ考慮しない。もちろん、労使双方が対等な場面（採用など）では、使用者が完全に合理的である必要はないが、使用者が一方的に相手方に不利益を与える場面（懲戒など）については、合理的でなければならぬことになる（たとえば、懲戒に関し、関西電力事件・最判昭和 58・9・8 労判 415 号 29 頁、休職に関し、全日本空輸事件・東京地判平成 11・2・15 労判 760 号 46 頁、採用に関し、炭研精工事件・東京高判平成 3・2・20 労判 592 号 77 頁（最判平成 3・9・19 労経速 1443 号 27 頁で確定）、副業への制約に関し、小川建設事件・東京地決昭和 57・11・19 労判 397 号 30 頁）。
  - 35) 芝信用金庫事件・東京地判平成 8・11・27 労判 704 号 21 頁。
  - 36) 東朋学園事件・最一小判平成 15・12・4 労判 862 号 14 頁（ノーワーク・ノーペイの原則で公序違反の存否を判断）。
  - 37) 広島中央保健生活協同組合事件・最一小判平成 26・10・23 労判 1100 号 5 頁（軽易業務転換を理由とする降格に係る均等法 9 条 3 項違反の有無を厳格に判断）。
  - 38) 希少な救済例である丸子警報器事件・前掲注 7) は、疑似パート・疑似有期に関する事例である。
  - 39) 私は、不当な同一取扱い（その多くの場合は、パートタイム労働者が正規労働者と同一に有利に扱われることになる）がこれらの条項の射程外であることから、片面的保護の性格が強いのではないかと考える。
  - 40) このような「疑似非正社員」の差別は、賃金差別というより、賃金に見合わない重い労働義務を求められたという指揮命令権・人事権の濫用の救済という色彩が強いのではないかと解する。
  - 41) 「メンバーシップ型」「ジョブ型」の理念型については、濱

口桂一郎『若者と労働 「入社」の仕組みから解きほぐす』  
(中央公論新社, 2013) 参照。

42) 前掲注 41) 参照。

43) この点, 正規労働者・非正規労働者を通じて職務等が限定され, 職務給が一般的な国では, 職務給という共通の賃金決定原理が存するため, 賃金差別の合理性の判断は相対的に容易である(職務給の賃金表を共通して適用する)。

44) 行政解釈は及ぶと解釈していると推測される(前掲注 15) 施行通達(4)(7)が, あまり明確でない(同通達(6))。

45) CとBDとでは採用時のチェック等の厳格さが異なり比較可能性を欠くという抗弁はありうるが, 見込みにすぎない採用時のチェックより, 現実の就労実態の方がより重視される

のではないと思われる。

46) 日産自動車村山工場事件・最一小判平成元・12・7 労判 554 号 6 頁。

47) アーク証券(仮処分)事件・東京地決平成 8・12・11 労判 711 号 57 頁。

とみなが・こういち 上智大学法学部准教授, 上智大学法科大学院准教授。最近の著作に『比較対象者の視点から見た労働法上の差別禁止法理』(有斐閣, 2013 年)。労働法専攻。