

労働法における正規・非正規 「格差」とその「救済」

—パートタイム労働法と労働契約法 20 条の解釈を素材に

神吉知郁子

(立教大学准教授)

本稿は、非正規労働者の正規労働者との労働条件の不合理な「格差」を禁止する法原則について、その解釈をめぐる現状を分析し、今後の課題の整理を試みたものである。その重要な法的手がかりは、2012年に新設された労働契約法 20 条と、これにならって 2015 年に改正されたパートタイム労働者法 8 条における不合理格差禁止条項である。これらの条項は 3 つの要素（職務の内容、職務内容及び配置の変更の範囲、その他の事情）を考慮して不合理な格差の救済を図る規範であるが、考慮要素の扱いや不合理性の判断方法についての解釈は対立し、裁判例も分かれている。非正規労働者の不合理格差禁止原則を人権保障のための差別禁止アプローチとは異なる政策アプローチとみる立場からは、政治的スローガンとして掲げられた「同一労働同一賃金」の実現による解決の実効性には疑問が生じる。ガイドラインやパート・有期法の制定へと展開する過程においても、差異に応じた救済をどう具体化するかという問題は残されたままである。現時点では、個別労働条件ごとの性質・目的から不合理性を認定する方向性が打ち出されているが、その具体的方法も明らかでない。この点、裁判例でも考慮要素とされてきた労使協議や非正規労働者の加入する組合の合意といったプロセスが重視されることで予測可能性が高まり、真の労使自治の構築を後押しする仕組みができれば、それが本来的な「救済」となりうる。

目次

- I はじめに
- II パート法・労契法における格差救済
- III 格差の不合理性に関する裁判例
- IV 有期・パート法への展開と課題
- V おわりに

I はじめに

近年、労働法政策の分野では、格差問題への対応が課題となっている。もっとも、本来、自由な労働市場における自由な取引の結果として、労働条件に差異が生じるのは当然のことである。そして、近代市民法が契約の自由を大原則とするかぎり、格差の存在自体は決して法的に否定されるべ

きものでもない。しかし、憲法および労働法は、労働契約の一方当事者である労働者が、使用者よりも弱い立場にある事実を出発点とする。そして、その交渉力の不均衡を是正するために、市民法原理に修正を施す。労使自治を促す集団法制だけでなく、労働条件格差に関しても、一定の場合には法による強行的な修正が導入されうる。

労働法では、労働市場レベルと個別契約レベルの 2 つの格差是正方法がありうる。前者は、一定の市場横断的な最低基準を設定することによって、労働条件分布の下限を底上げするという方法である。たとえば、最低賃金の設定がこれにあたる。この方法は間接的であるため、格差是正手法として意識されることは多くないが、実際に最低賃金の引上げが賃金分布に圧縮効果をもたらす

(賃金格差が縮減する) 事実は国際的にも確認されている¹⁾。もっとも、最低基準を上回りさえすれば個々の労働条件格差は問題とならず、契約自由の原則への修正は部分的にとどまる。

そこで、より直接的に、ある者と他者の個別契約条件の差を違法とする方法がある。この修正は、契約自由の原則に対するより強い介入となるため、なぜ法的に正当化できるかが問題となる。そのアプローチにおいては、①何が否定されるべき「格差」なのか、そして②その格差に対し、どのような「救済」を施すかが問われることになる。

個別契約レベルの格差救済正当化アプローチは、以下の2種類に分類可能である²⁾。第一に、①国籍や信条、社会的身分、性別など基本的人権を侵害する差別的取扱いを違法な「格差」とし、②差別がない場合との同等取扱いを「救済」と考える、差別禁止アプローチである。このアプローチにおいては、異なる取扱い自体が否定され、不利だけでなく有利な取扱いも原則禁止される。典型的な例としては、労働基準法3条、4条があげられる。もっとも、パートタイムや有期契約等の雇用形態による差異が同規定における性別や社会的身分による差別にあたるとの主張は、裁判所によって否定されてきた³⁾。そこで、2000年代に入って非正規労働者の増加と労働条件の低さが社会問題化するなか、正面から非正規労働者の不合理な取扱いを禁止する立法が相次いで成立した。もっとも、Ⅱで検討するように、この不合理格差禁止原則の性格についての解釈は、学説によって幅がある。おおまかに整理すると、学説の位置取りは、不合理格差禁止原則を、どこまで従来の差別禁止アプローチに引きつけて考えるかによる。一方の極には、両者は同一、すなわち非正規労働者の不合理格差禁止は差別禁止アプローチであるとの考え方が位置する⁴⁾。他方の極には、不合理格差禁止原則は人権保障のための差別禁止アプローチとは異なる第二のアプローチであり、①非正規労働者の待遇のうち不合理な部分を違法な「格差」として切り出し、②違いに応じた柔軟な「救済」を模索する、非正規労働者の待遇改善という社会政策目的を達成するための政策アプローチであるとみる見解が位置する。

正規と非正規労働者の格差をテーマとする本特集において、本稿では、不合理格差禁止原則は差別禁止アプローチとは異なる政策アプローチとみる立場から、パートタイム労働者と有期契約労働者の格差是正のあり方を検討する⁵⁾。以下ではまず「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下、「パート法」という)8条および9条、そして2012年改正で新設された労働契約法(以下、「労契法」という)20条における格差救済構造を確認する。そのうえで、2016年から急速に展開した「同一労働同一賃金」スローガンにもとづく政策状況を概観し、これまでの司法判断を整理する。そして最後に、パート法と労契法の関連条文がパート・有期法という新たな法律へと展開する見込みをふまえて、その課題を検討することにした。

Ⅱ パート法・労契法における格差救済

1 現行パート法8・9条、労契法20条制定以前

いわゆる非正規労働者が、実際には長期にわたり正社員と同じ仕事をしながら低く処遇されてきた状況は、古くからあった。現行パート法および労契法制定以前の訴訟では、労基法3条、4条にもとづく差別としてか、両条文がよってたつ同一(価値)労働同一賃金原則にもとづく救済を求めざるほかなかった。現行法制定以前の事案として有名な丸子警報器事件(長野地上田支判平8・3・15労判690号32頁)は、2カ月の有期契約を長年更新されてきた臨時社員が、正社員との待遇格差につき損害賠償を請求した事件である。裁判所は、同一(価値)労働同一賃金の原則は、実定法の規定もなく、公序として存在するということができないため、労働関係を規律する一般的な法規範とは認められないとしつつ、同原則の基礎にある均等待遇の理念は賃金格差の違法性判断において一つの重要な判断要素として考慮されるべきとし、正社員の8割以下となる部分につき使用者の裁量逸脱として民法90条の公序良俗違反を認めた。これに対して、期間臨時社員と正社員との賃金格差が争われた日本郵便通送(臨時社員・損害賠償)

事件（大阪地判平14・5・22 労判830号22頁）では、正社員と期間雇用社員とでは将来に対する期待などの点で異なるため、それを反映した賃金制度が異なることを不合理ということはできないとし、労基法3条、4条の趣旨として同一労働同一賃金原則は一般的な法規範として存在しているとはいえず、正社員と臨時社員との賃金格差は契約自由の範疇の問題であるとして、違法性が否定された。これらの判決は、結論こそ違えど、具体的な実体法がない状態において、雇用形態による待遇の差を違法とするような同一労働同一賃金原則の法規範性を否定した点で共通する。

2 パート法旧8条

その後、処遇格差問題へより踏み込んだ対応が求められるようになり、1993年制定のパート法の2007年改正によって旧8条（現9条の原型）が設けられた。同条では、3つの要件（職務内容の同一性、無期契約であること（有期契約の反復継続によって同視できるものも含む）、人材活用の仕組みの同一性）の充足をもって、パートタイム労働者に対する待遇差別を禁止した。つまり、所定労働時間以外の労働条件が通常の労働者と同視されるパートタイム労働者を対象とした、差別禁止アプローチであった。雇用形態による労働条件の違いを差別と同様に扱うことに批判もあった一方で、救済対象となる、前提が同一のパート労働者はごく限られた。

3 現行パート法・労契法

(1) 旧8条の反省にもとづく労契法20条、パート法現8条

パート法旧8条は同一労働を前提とするアプローチをとったことで、上記3要件がネガティブチェックリスト化し、法の実効性が限られてしまった⁶⁾。この反省をもとに、職務内容等を「要件」ではなく「考慮要素」とし、日本独自の「均衡」概念を組み込むことで、同一労働同一賃金ではない日本独自のアプローチをとろうとしたのが労契法20条とパート法現8条であった⁷⁾。両条は、人権保障のための差別禁止との区別を意識しながら、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働

条件の相違が不合理なものであることを禁止する趣旨の規定として制定された。同条の「不合理な」という要件は規範的概念であり⁸⁾、3つの考慮要素（職務の内容（職務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）、職務内容及び配置の変更の範囲、その他の事情）が列挙された。同条を参考に制定されたパート法8条とともに、違いを前提としつつ不合理でなく取扱うことを要求した規範である。

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。

(2) 複雑な論点

もっとも、その解釈は多岐にわたる。以下では、労契法20条に関する論点とその解釈を整理する。

第一に、「労働条件」が無期契約労働者と相違している場合とはどのような場合かが問題となる。労契法改正の施行通達⁹⁾では、労働条件とは賃金や労働時間だけでなく、災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を含むとされる。まずはこれをどこまで広げうるか、配転や昇進・昇格のような人事権行使も含むかが問題となるが、これらは労働条件の差異の前提ないし考慮要素として、以下の不合理性判断の中で考慮されることになろう¹⁰⁾。反対に、労働条件とはどこまで小さくみるべきか、たとえば、複数の手当がある場合、各々を別個の労働条件と扱うべきかも問題となる¹¹⁾。さらに、比較対象者となる無期契約労働者の範囲も問題となる。

第二に、「期間の定めがあることにより」とは、

期間の定めがあることを「理由とする」ことを要するかが問題となる。この点、そうした狭い解釈もみられたが、裁判例では期間の定めの有無に「関連して」生じた差を対象とするという広い解釈がとられるようになり¹²⁾、学説でも基本的に支持されている¹³⁾。

そして第三に、労働条件の相違について、何をもって「不合理」と判断するか、その判断枠組の設定および具体的な不合理性の評価方法が問題となる。複数の学説が多角的に対立する論点ではあるが、あえて二項対立的に整理すると以下のようになる¹⁴⁾。まず、施行通達が「個々の労働条件ごとに判断」とした点と整合的に、個々の労働条件ごとにその目的や性質から不合理性を判断すべしとする学説がある¹⁵⁾。他方、賃金の各費目ではなく総額で判断し、その判断の際に各手当の状況を考慮すべしとする総合判断説も存する。この立場は、手当の名称や性格が後付けであることが少なくないことから、複数の手当の相互調整などより広範な観点からの不合理性判断を行うべき場合があるとして、施行通達もそのように解釈できるとする¹⁶⁾。具体的な不合理性評価方法については、不合理とは字義通り「合理的ではない」という意味に捉えられるべきとして、合理・不合理を表裏一体とみる見解がある¹⁷⁾。他方で、「〔労働契法 20 条の〕趣旨に照らして法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いものであってはならないとの意味」であるとの見解もある¹⁸⁾。後者は、合理的とはいえないが不合理とまではいえない部分、つまりグレーゾーンの存在を前提とする点で、前者と区別される。

第四に、「不合理と認められるものであってはならない」とする同条の法的効果が問題となる。同条が私法上の効果をもつこと自体に争いはないが、損害賠償請求が認められるにとどまるか、あるいは契約を書き換えるような補充的効力を認めるかについて学説はわかれる¹⁹⁾。

つまるところ、労働契法 20 条（パート法 8 条）については、解釈が対立し、具体的な事案の結論の予測が困難な状況にある。この状況を打開し、明確な問題解決の道筋をつけるためとして提唱されたのが「同一労働同一賃金」の実現であった。

4 同一労働同一賃金の実現による解釈の明確化？

(1) スローガンとしての「同一労働同一賃金」

Ⅱ 1 でみたとおり、日本における同一（価値）労働同一賃金原則の法規範性については、懐疑的な立場が主流であった。裁判で繰り返し否定されただけでなく、労働組合の強い反対もあった。それは、正社員の属人的な年功型雇用慣行を肯定する以上、職務を基準とする同一労働同一賃金原則は日本の慣行にそぐわないと考えられたためである。

しかしそうであったはずの「同一労働同一賃金」が突如として非正規格差問題解決の政治的スローガンに掲げられたのが、2016 年 6 月 2 日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」であった。同プランでは、「同一労働同一賃金の実現に向けて、わが国の雇用慣行には十分留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める」として、労働契法、パート法、労働者派遣法の「的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する」と明記された。実際に、同年 12 月 20 日には官邸に設置された「働き方改革実現会議」の席上で政府からガイドライン案が示され、2017 年には労働政策審議会を経て有期・パート法の法案要綱が明らかになっている。

もっとも、ここで実現が図られた「同一労働同一賃金」原則はあくまでもカッコつきで理解されるべき概念で、本来的な「同一労働に対して同一の賃金を支払う」原則ではないことに注意しなければならない²⁰⁾。この、カッコ付き「同一労働同一賃金」原則は、厚生労働省の「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」において、「……正規・非正規労働者間の待遇格差問題に当てはめる場合、各国の法律で、同一労働の場合には同一の賃金を支払わなければならないという法律規定になっているかという、そういう形での法律規定を設けている国はありません」との認識を前提に、基本的には客観的理由のない不利益取扱をしてはならないという形で定められると説明された²¹⁾。したがって、非正規労働者の待遇改善と

いう文脈では、「同一労働同一賃金」原則は、客観的理由のない不利益取扱禁止に包摂される概念と位置づけられた。さらに、労働（職務内容）と関連性のない給付（例えば通勤手当、出張旅費等）については、労働の同一性を問題とせずにも均等待遇を要する場合もある²²⁾。つまり、同一労働であっても客観的合理的理由があれば同一賃金でなくても許容される一方、同一労働でなくても同一待遇が要求される点で、本来の同一労働同一賃金より射程は広い。

さらに、欧州を目指すはずであった「同一労働同一賃金」原則は、日本の雇用慣行を踏まえることになり、同一企業内の正社員と非正規労働者との格差にしか適用されない²³⁾。つまり、この「同一労働同一賃金」は、別企業の労働者や、同一企業の正社員同士の待遇比較にも用いうる、労働市場横断的な普遍的モノサシではなく、あくまでも非正規労働者の社内の待遇改善のための、きわめて限定的な調整原理にすぎない。この点、人権保障のための差別禁止原則のような、一義的で強行的な法規制とは決定的に異質といえよう。このように、広義の概念が質の異なる狭義の概念でネーミングされたことは、内容にも誤解を生じさせる。

とくに、現行の不利益取扱禁止原則（パート法8条、労契法20条）がスローガンたる「同一労働同一賃金原則」の具体化だと説明されたことで、人権由来差別と正規・非正規格差という格差の質の差異は捨象されていく。このことが、その後提示された「同一労働同一賃金ガイドライン案」にも影響しているようである。

(2) 同一労働同一賃金ガイドライン案

2016年12月に政府の示した「ガイドライン案」²⁴⁾の内容は、2017年3月28日に公表された「働き方改革実行計画」においても確認された²⁵⁾。きわめて異例なことに、このガイドライン案は法律の委任をもとに作成されたものでもなければ、労使で合意に至った結果でもない²⁶⁾。労使が出席する会議の席上で、政府の提案として提示された文書にすぎない。法的根拠をもたないという欠陥は、実行計画において「ガイドライン案の

実効性を担保するため、裁判（司法判断）で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行う」として、これまた異例の追完計画が示されている。

手続だけでなく、法解釈を明確にするという目的に照らすと、その内容にも疑問が生じる。同ガイドライン案で、政府は、個別の給付（待遇）ごとに、その趣旨・性格による要因分解をし、均衡・均等待遇を振り分け、不合理性を判断するという手法を採用した²⁷⁾。たとえば、有期契約労働者とパートタイム労働者の基本給については4つの趣旨・性質（職業経験・能力、業績・成果、勤続年数、勤続による職業能力の向上）によって分類し、それぞれの場合について以下のように均等・均衡待遇を求める。続いて、「問題となる例」と「問題とならない例」が複数例示される。

ガイドライン案（抜粋）：

基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職業経験・能力を蓄積している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、蓄積している職業経験・能力に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

このような文言は、使用者に待遇の趣旨・目的を見直して明確化させ、それに見合った差か否かを再検討させる契機とはなりうる。しかし、趣旨を単純に説明できない待遇の格差を事後的に是正する基準として有効に機能するとは考えにくい。待遇の目的や性質の認定方法が不明だからである。また、前提条件が同じ場合に同一待遇を要求する部分は、文言どおり客観的合理的理由による正当化の余地もないとすれば、硬直的にすぎる。さらに、現実には前提条件に何らかの違いのあるケースが圧倒的多数を占めることになろうが、その場合、最大の問題は「相違に応じた支給」といえるかの判断となる。しかしその判断方法について

ては、具体例を加味しても手がかりは得られない。一方、労使自治の尊重や労使協議に関する言及は前文のみで、本文や具体例では言及されていない²⁸⁾。

このガイドライン案単体には法的効力はなく、公表後も司法判断はこれに拘束されることなく下されている。そこで次に、労契法 20 条における不合理性の判断をめぐる具体的な裁判例を整理検討する。

Ⅲ 格差の不合理性に関する裁判例

1 裁判例

労契法 20 条における不合理性の考慮要素（以下、要素①②③として引用する）

①職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）、②当該職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情

(1) ハマキョウレックス事件

労契法 20 条の解釈が正面から争われた初の裁判例がハマキョウレックス事件である。原告は、従業員 5000 人超の上場企業において、6 カ月の契約を更新されながら配車ドライバー業務に従事していた。前提として、正社員ドライバーとの間で、業務内容自体（①）に大きな差異はない点に争いはない。契約社員の待遇が時給制で、原則として定期昇給、賞与、退職金がなく、一律 3000 円の通勤手当が支払われるのに対し、正社員は月給制で、原則として定期昇給と賞与・退職金のほか各種手当があり、通勤手当も距離に応じて支給されていた。このような事実認定にもとづき、差戻一審（大津地彦根支判平 27・9・16 労判 1135 号 59 頁）は、同条の不合理性とは、上記 3 要素を考察して、当該企業の経営・人事制度上の施策として不合理なものとして評価せざるを得ないものを意味するとの基準を示した。基準のあてはめにおいては、本件では正社員のみ海外・全国規模の出向・配置転換の可能性や管理責任者としての登用可能

性があることから「中核を担う人材として登用される可能性がある者として育成されるべき立場にある」ことを重視し、通勤手当のみ同条に違反する不合理な格差として、正社員との支給差額につき損害賠償請求を認容した。同社では、正社員と契約社員とで異なる就業規則が適用されていた。

これに対して、差戻控訴審（大阪高判平 28・7・26 労働経済判例速報 2292 号 3 頁）は、不合理性は上記 3 要素を考慮して「個々の労働条件ごとに判断されるべき」とし、各手当の趣旨等を勘案した。まず、要素①②と直接関連性のない手当は原則として不合理性を認め、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当の差が不合理とされた。ただし、直接関連性がなくとも、他の労働条件によって補完されている場合には当該事情も考慮して判断された。たとえば、皆勤手当は要素①②との関連性はないが、契約社員は皆勤が昇給で考慮されるとして補完関係を認めた。他方で、職務等関連性がある場合には当該手当の趣旨を問題とし、住宅手当の「福利厚生を手厚くすることによって、有能な人材の獲得・定着を図るという目的」につき「相応の合理性」を認めた。結論として、住宅手当、皆勤手当、家族手当、一時金、定期昇給、退職金の支給の差は不合理性を否定された。なお、契約の合理的意思解釈による補充は否定され、損害賠償請求のみが認められた。

(2) 長澤運輸事件

2 件目の長澤運輸事件は、上記ハマキョウレックス事件と同じく、有期契約のドライバーと正社員ドライバーとの待遇が問題となったが、広域配転のない小規模会社であった点と、原告が定年まで無期契約で勤務したのち有期契約で再雇用された嘱託社員であった点が異なる。そのため、考慮要素①②とも同一性が前提となった。まず、一審（東京地判平 28・5・13 労判 1135 号 11 頁）は、上記①②の同一性を重視し、パート法 9 条を参照して差別禁止的判断基準を打ち立てた²⁹⁾。すなわち、①②がいずれも同一である場合には、労働者にとって重要な労働条件である賃金の額について相違を設けることは「相違の程度にかかわらず、これを正当と解すべき特段の事情がない限り、不合

理であるとの評価を免れない」としたのである。そして、賃金コスト圧縮の必要性は認められないことや組合との間で実質的かつ具体的な協議はないこと等を考慮して、特段の事情は認められないとした。そして、嘱託社員に対する特則の効力を否定することで嘱託社員への正社員就業規則の適用を認め、正社員と同じ規定が適用される地位にあることにもとづく差額支払請求を認めた。

一方、控訴審（東京高判平28・11・2労判1144号16頁）は、要素③として考慮すべき事情として、労契法20条は上記①②を例示するほかに特段の制限を設けていないから、上記①及び②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断するとの枠組みを示した。そのうえで、本件の有期契約が高年齢者雇用安定法に基づく雇用安定確保措置の一つであるという性質や、定年後再雇用において3割程度の賃金減額は広く行われていて「社会的にも容認されている」こと（本件は2割程度の減額）等を重視した。また、合意には至っていないが組合との間で一定程度の協議が行われ、労働条件の改善が実施されたことを認定し、再雇用者の労働条件全体を一括判断して、その相違は社会的に相当性を欠くとはいえず、労契法又は公序（民法90条）には反しないと判断して請求棄却した³⁰⁾。

(3) メトロコマース事件（東京地判平29・3・23 労判1154号5頁）

第3の事件は、売店の販売業務に従事してきた有期契約社員が、同じく販売業務に従事する無期契約正社員との労働条件の差異を争った事案である。本件ではまず、比較対象の範囲が問題となった。原告らは、専ら売店業務に従事する正社員との比較を主張したが、裁判所は、正社員約600名のうち売店業務専従者は18名にすぎず、関連会社からの移籍や契約社員からの登用という特殊な経緯を有すること、そして正社員全体に同じ就業規則が適用されることから、比較対象の限定を否定した。そのうえで、正社員は多様な業務に従事し配置換えもあることから、要素①は「大きな相違」、同②は「明らかな相違」ありと認定した。これを踏まえ、正社員には長期雇用を前提とした年功的な賃金制度を設け、有期契約労働者には異

なる賃金体系を設けるという制度設計は「人事政策上の判断として一応の合理性が認められる」と包括的に判断したのち、各労働条件について個別判断を行った。その結果、住宅手当、賞与、退職金、褒賞については、正社員に手厚い待遇をすることで「有為な人材の獲得・定着を図る」という会社主張の人事政策上の目的に一定の合理性を認めた。一方、早出残業手当のみは、割増賃金としての性質や、時間外労働等を抑制するという趣旨は有期契約労働者にも等しく妥当するとして不合理性が認められ、損害賠償請求が認容された。

(4) ヤマト運輸（賞与）事件（仙台地判平29・3・30 労判1158号18頁）

第4の事件では、運行乗務業務に従事し、1年ごとの有期労働契約が更新される労働者が、無期契約の正社員との賞与支給方法の差異が不合理であると争った。この事案では、期待される役割や職務の変更・転勤・昇進の幅が異なるものの、給与（基本給）、業務インセンティブ、リーダー手当、地域手当、扶養手当、通勤手当など各種手当の支給基準は同一であった。しかし、賞与の支給基準が有期契約労働者については支給率を乗じる（大幅な減額があり得る）方式なのに対し、無期契約労働者については上乘せ（マイナスにならない）方式であること等が問題となった。裁判所は、要素①については運行乗務業務という部分を判断対象として同一性を認めつつ、②については当該業務の場面のみを切りとらず、「期待される役割」や転勤・昇進可能性の違いを認定して請求を棄却した。この事案では賞与のみが争われたが、他の賃金のあり方も補完的に考慮された一方、当該賞与が賃金後払いか功労報償的かといった目的や性質は認定されていない。なお、組合との協議の過程および原告が加入する労働組合との合意が考慮要素とされた。

(5) 日本郵便（時給制契約社員ら）事件（東京地判平29・9・14 労判1164号5頁）

第5の事件は、6カ月以内の有期契約を更新されてきた時給制の有期契約労働者が、正社員（複数カテゴリーあり）との待遇格差を争った事案で

ある。裁判所は、労契法 20 条の不合理性につき「当該労働条件の相違が不合理であると断定するに至らない場合には、当該相違は同条違反ではない」とし、かつ「同条は、同一労働同一賃金の考え方を採用したのではなく、同一の職務内容であっても賃金をより低く設定することが不合理とされない場合があることを前提として」と解釈した。そのうえで、基本的に個別の労働条件ごとにその趣旨・目的から判断しつつ、他の労働条件との関連性を考慮するという方法で、共通点を有する正社員カテゴリーを比較対象とし、外務業務手当、早出勤務等手当、祝日給、夏期年末手当、夜間特別勤務手当、郵便外務・内務業務精通手当につき不合理性を否定し、年末年始勤務手当、住居手当、夏期冬期休暇、病気休暇については不合理性を認めて損害賠償請求を認容した。本件で注目されるのは、「無期契約労働者と同一内容の労働条件でないことをもって直ちに不合理であると認められる労働条件」と「無期契約労働との給付の質及び量の差異をもって不合理であると認められる労働条件」とを区別し、前者については差があること自体が不合理であるから無期労働者の手当等との差額全額が損害となるのに対し、後者については具体的な損害額の認定が「極めて困難」であるとして民事訴訟法 248 条に従って相当な損害額を認定した点である。具体的には、年末年始勤務手当については 8 割相当、住居手当については 6 割相当を損害と認定した。

2 裁判例の傾向

まず、不合理性の判断につき、完全に個別条件ごとに判断したハマキョウレックス（差戻審）高裁判決と、総額賃金で不合理性を判断した長澤運輸事件高裁判決は対照的である。後者については否定的な見解³¹⁾と肯定的な見解³²⁾とがあるが、その他の判決は基本的に、まずは個別の手当を個別の労働条件としてそれぞれに趣旨や目的を認定し、相互補完性のある他の手当があればその部分につき総合的に判断する方法がとられている。

次に、考慮要素の相互関係をみると、要素①②が同じ場合にパート法 9 条の判断を援用し、原則として同一取扱を要すると判断した長澤運輸事件

地裁判決は異色である。こうした判断手法は差別禁止アプローチに親和的だが（それでも特段の事情の余地を認める点でガイドライン案ほど硬直的ではない）、労契法 20 条を政策アプローチとみる立場からは疑問が呈されている³³⁾。その他の裁判例における要素①②の判断は、比較対象者の範囲と相関する。すなわち、メトロコマース事件判決と日本郵便事件判決の違いにみられるように、比較する無期労働者の範囲が広がるほど、両要素とくに②の同一性は認められにくくなる。とすれば、比較する正社員の範囲が広がり、そのキャリアパスが漠然とした無限定のものであるほど、格差の存在自体は認められやすくなりそうである。その違いを前提に有為の人材確保といった目的を肯定的に評価すれば、単なる現状追認となるおそれもある³⁴⁾。

さらに、不合理な格差認定および救済方法が問題となる。裁判例の多数は「不合理」と認定できるか否かを問題とし、合理・不合理を表裏一体とは捉えていない。なお、要素③として労使協議や非正規労働者の加入する組合の合意といったプロセスが考慮されていることも注目される。契約の補充的効力は、原則否定される。そのうえで、契約の合理的補充解釈がなされる場合には未払賃金請求が認められるが、それは有期労働者についての例外規定が無効となる場合に正社員の就業規則が適用される場合に限られている³⁵⁾。問題は、差異に応じた救済を図るというアプローチをどう具体化するかである。日本郵便事件判決では、正社員への支給分の 6 割ないし 8 割を損害認定する形で、はじめて労契法 20 条下で割合的な救済を認めた。このような救済は実務上、使用者に対して既存の支給割合を再考させる契機となるだろう。

IV パート・有期法への展開と課題

同一労働同一賃金ガイドライン案および働き方改革実行計画の公表を受けて、2017 年には具体的な法整備についての議論は三者構成の労働政策審議会に引き継がれた。同審議会の同一労働同一賃金部会の建議においては、ガイドライン案等の硬直的な方向とは異なる、重要な留意事項が示された。

労政審同一労働同一賃金部会建議（「同一労働同一賃金に関する法整備について」2017年6月16日）における留意事項（抜粋）

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

1) 短時間労働者・有期契約労働者

○ こうした課題を踏まえ、待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき旨を明確化することが適当である。

ただし、個別の事案に応じ、非正規雇用労働者を含めた労使協議経過等を踏まえ、複数の待遇を合わせて不合理と認められるか否かを判断すべき場合があると考えられること、「待遇の性質・目的」は実態を踏まえて判断されるものと考えられることに留意が必要である。

○ また、考慮要素として内容を明記しているのは、1 職務内容と、2 職務内容・配置の変更範囲にとどまっており、3 その他の事情の解釈による範囲が大きくなっている。一方で、「職務の成果」「能力」「経験」といった要素については、現行法でも、賃金決定に際し勘案を求めている要素でもあり（パートタイム労働法第10条）、また、一般にも待遇差の要因として広く受け容れられていると考えられる。

こうした状況を踏まえ、考慮要素として、「その他の事情」の中から、新たに「職務の成果」「能力」「経験」を例示として明記することが適当である。また、労使交渉の経緯等が個別事案の事情に応じて含まれることを明確化するなど、「その他の事情」の範囲が逆に狭く解されることのないよう留意が必要である。

<略>

しかし、その後示されたパート法改正法（「パート・有期法」）案要綱をみると、上記建議の留意点の重要な部分が条文化されていない。具体的には、「待遇の性質・目的」として実態を踏まえるべきことや、「その他の事情」の例示の明記、とくに非正規雇用労働者を含めた労使協議経過が含

まれうることなどは読み取れない。

パート・有期法改正法案要綱（抜粋）

<不合理な待遇の禁止>

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ものとする。

実際にどのような条文が成立するかは国会審議を待たねばならないが、現時点では個別労働条件ごとに不合理性を判断する方法をとりつつ、その過程で複数の労働条件をあわせて考慮することを排除するものではないと評価できる。比較対象者が「通常の労働者」とされた点は、パート法の通達（平成26・7・24基発0724第2号）が参考とされよう。しかし、待遇の性質や目的の決定が困難であるかぎり、予測可能性が高まるとは期待できない。そして結局、各手当の性質をどう解釈するかで、結論が左右される可能性が高い。これまでの労契法20条をめぐる裁判のなかで、たとえば賞与に関して「有為な人材の獲得・定着」や「将来に向けての動機づけや奨励の意味合い」など長期雇用を前提とした意味づけは、有期との差には用いられても、パートには妥当しにくい。他方、賞与の賃金後払的性格を強調すれば、有期かパートかに関わらず、不支給の不合理性は認められやすくなるだろう。他の待遇、たとえば住宅手当についても、ハマキョウレックス事件控訴審判決は正社員の配転に伴って見込まれる住宅コストの増大に対応する趣旨と認定して不合理性を否定したが、生活補助的性格を重視すれば肯定しうる³⁶⁾。

残された問題は、この性質・目的の認定を誰が行うかである。一次的には使用者が決定権をもつ

事項であり、改正法では使用者が決定するに当たって考慮した事項についての説明義務が拡大されている。もっとも、使用者の主張をそのまま認めるのは法の趣旨に反しよう。では、やはり裁判所が積極的に認定すべき事項だろうか。

そもそも、正規・非正規の不合理格差禁止原則は、差別禁止のように市場横断的に適用される普遍的な原則ではなく、当該企業内で何が合理・不合理かが問われる判断であった。とすれば、その評価に最も適任なのは、本来、当該企業の労使当事者のはずである。非正規労働者の意見を反映させた、待遇決定に関する合意形成のプロセスがとられていれば、その事実を性質認定および不合理性の認定で「その他の事情」として尊重すべきであろう³⁷⁾。裁判において労使協議が重視されれば、使用者にとっても待遇決定の際に非正規労働者を含めた意見集約を行っておくことが合理的なリスク回避行動となり、非正規労働者の意思決定への参加が促進される。こうして真の労使自治の構築を後押しする仕組みができれば、それこそ本来的な「救済」への道筋ではないだろうか。

V おわりに

正規・非正規の不合理格差禁止原則を、本来的な差別禁止アプローチとどこまで引きつけて考えるかは、結局、非正規労働者を非正規のまま保護すべきという考え方と、非正規を一つの特異な働き方と割り切り、たとえば安定雇用へのステップとして活用すべきとの考え方の違いによる。この点、同じく非正規であっても、有期とパートでは事情が異なる。まず、長きにわたり、期間を限定するという本来的な意味ではなく、低処遇をこじつける身分的要素として有期契約が用いられてきた実情をみれば、長期勤続の有期契約労働者（その意味では、「偽装」有期ともよべる）の救済として、労契法 20 条を差別禁止アプローチで解釈しようとすることも理解できる。

しかし、これまでの裁判例では、とくに第 2 要素がネックとなって救済は限定されてきた。すなわち、転勤の有無や職務の変更の範囲を重視することで、長期雇用かつ年功処遇慣行と引き替えに

正社員の無限定な働き方を受け入れ、他方で限定的な働き方では低処遇はやむをえないとしてきた旧来の日本型雇用は追認されてきたといえる。有期・パート法定化およびガイドラインの法的根拠付けでより強硬な格差是正が進むという見方は、この枠組みを維持するかぎり限界がある。予測可能性を確保するという目的が、正規・非正規の仕事や処遇を完全に分離すれば不合理との評価を受けないで済むという形でしか実現しないとすれば、それは決して望ましい事態だとは思われない。

この点、労契法 20 条の解釈は、2012 年労契法改正で同時に付け加えられた 18 条、19 条との関係でも考える必要があろう。同 18 条は、原則として、同一使用者との間で締結された複数の有期労働契約の契約期間が 5 年を超える場合に、当該有期契約労働者に対し、無期労働契約締結の申込みを行う権利（無期転換権）を与え、当該労働者が申込みをした時点で使用者の承諾をみなす規定である。そして、この規定の施行後 5 年となる 2018 年 4 月は目前である。さらに、同 19 条は、有期労働契約の更新拒絶に関する判例法理を明文化し、実質的に無期契約とみなすべき有期労働契約や、更新の期待権を保護すべき有期労働契約については、解雇権濫用法理が類推適用されることを明記した。これらと 20 条をあわせ考えると、今後の有期労働契約は、文字通り 5 年までの時限的な働き方に縮小してゆき、そうでないもの——更新され、あるいは更新が合理的に期待される有期契約——は無期契約に転換するという展望が描かれる。

このことは、有期労働契約の締結事由を制限する、いわゆる入口規制の代わりに、有期契約の濫用的拡大を防ごうとした制度設計と理解することができる。また、有期契約労働者の多くが、安定雇用を欲し、有期契約を維持することは望んでいない³⁸⁾。これらのことからすれば、硬直的な格差是正措置よりは、他の政策アプローチと併せて、有期労働契約を短期の例外的な雇用形態として活用していく工夫が求められているのではないだろうか。他方で、短時間労働の要請が高いパートタイム労働者については、有期とは異なる視点

から不合理性の判断枠組みを再考しなければならない。

いずれの場合でも、裁判に訴えることではじめて救済の可否が明らかになるようでは、紛争解決の意義は限定的である。予測可能性が低ければ、使用者がリスク回避のために、比較の前提条件を違えるよう職務分離を徹底してキャリアトラックを閉ざしたり、フリーランス契約など「労働者」以外へのシフトを加速して、本来受けられるはずの保護から漏れる者が増えるおそれもある。こうした副作用を生じさせないため、非正規労働者の意見を反映させて自律性を確保し、労使の納得を高める仕組みを評価していくことが必要である。

- 1) たとえば、イギリスの低賃金委員会の2016年報告書 (Low Pay Commission, *National Minimum Wage*, para 2.59), ドイツの2016年6月の最低賃金委員会第一次報告書 (Mindestlohn Kommission, *Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns*, para 28) など、最低賃金の圧縮効果を認めている。
- 2) このような区別をはじめて実質的に示したのは、労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」(平成23年7月、座長: 荒木尚志東京大学大学院法学政治学研究科教授)における、EU諸国の法制度をふまえた概念整理とみられる(同報告書31頁)。
- 3) たとえば、後述する丸子警報器事件判決、日本郵便送達(臨時社員・損害賠償)事件判決など。
- 4) 緒方桂子「労契法20条解釈の視座——「不合理」性の意味を中心に」日本労働法学会誌128号(2016年)51頁以下では、いずれも法の下での平等や個人の尊重といった法理念を実現するという共通の基盤にあるとして、そもそも両者を峻別することに疑問を呈する。
- 5) 法的には「非正規」労働者は3類型に分類される。フルタイムに對置されるパートタイム労働者、期間の定めのない契約に對置される有期契約労働者、直接雇用に對置される派遣労働者である。法学におけるこの「非正規」の定義を批判し、日本の「非正規」とは本質的に「低賃金・劣等処遇でかわまない労働者」という社会通念上の存在だという指摘もある(遠藤公嗣「インタビュー・同一価値労働同一賃金原則をめぐって」労働法律旬報1876号(2016年)18頁)。しかし、強制力を伴って他者の権利を制限しうる法律の性質上、その対象は客観的に定義せざるをえないと考える。なお、紙幅の都合上、非正規労働者の中でも派遣元・派遣先を含む三者関係として特殊な考慮を要する派遣労働者の問題は割愛する。
- 6) 京都市女性協会事件(大阪高判平21・7・16労判1001号77頁)では、職務等が同一の正社員がいない短時間勤務の嘱託カウンセラーにつき、パート法旧8条のみが存在する状況では「同一(価値)労働と認められない場合にも、契約自由の原則を排除して、賃金に格差があれば、直ちに賃上げを求めることができる権利については、実定法上の根拠を認めたい」として救済が否定された。
- 7) 荒木尚志ほか『詳説労働契約法〔第2版〕』(弘文堂、2014年)237頁。
- 8) 平成24年7月25日・第180回国会衆議院厚生労働委員会

における金子順一政府参考人の答弁。なお、不合理性の位置づけは立証責任の分配の論点に関わるが、本稿では検討しない。

- 9) 平成24年8月10日基発0810第2号。
- 10) 緒方桂子「改正労働契約法20条の意義と解釈上の課題」季刊労働法241号(2013年)17頁。
- 11) 給与の支給項目は「別個の労働条件なのかといわれれば、これは違うのではないのか」との疑問も呈されている(「鼎談・労働契約法20条をめぐる判例と課題」労働判例1147号(2017年)12頁〔峰隆之弁護士発言部分〕)。
- 12) たとえば、後述する長澤運輸地裁・高裁判決、ハマキョウレックス(差戻審)高裁判決など。この点、ヤマト運輸(賞与)事件判決(後述)は「理由として」という表現を用いるが、具体的な事実のあてはめでは広義に解釈しているようである。
- 13) 荒木尚志「定年後嘱託再雇用と有期契約であることによる不合理格差禁止——労働契約法20条の解釈〜長澤運輸事件を素材として」労判1146号(2017年)5頁以下、山田省三「長澤運輸地裁判決批判」労働法律旬報1869号(2016年)46頁、山川隆一「長澤運輸高裁判決批判」論究ジュリ20号(2017年)107頁。
- 14) 学説の詳細な分類については、深谷信夫ほか「労働契約法20条の研究」労働法律旬報1853号(2015年)6頁以下を参照。
- 15) 西谷敏ほか編『新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法』(日本評論社、2012年)431頁〔野田進執筆部分〕、緒方・前掲注10)論文25頁、桜庭涼子「労働契約法20条・期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」『有期雇用法制ベーシックス』(有斐閣、2014年)114頁、水町勇一郎「不合理な労働条件の禁止と均等・均衡処遇(労契法20条)」野川忍ほか『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』(商事法務、2015年)331頁。
- 16) 荒木・前掲注13)論文18頁。
- 17) 緒方・前掲注10)論文24頁。
- 18) 菅野和夫『労働法〔第11版補正版〕』(弘文堂、2017年)337頁。
- 19) 肯定説として、たとえば西谷敏『労働法〔第2版〕』453頁、否定説として、荒木ほか・前掲注7)書240頁がある。ただし、否定説においても、無期契約労働者の就業規則等を合理的に解釈して適用することで、無効となった労働条件を補充する余地を認める(同245頁)。
- 20) 職務基準でしか成立しない「同一労働同一賃金」の実現は、属人基準を用いる日本的雇用慣行の否定であり、「我が国の雇用慣行には十分留意しつつ」とは原理的に両立しないとの指摘さえある(遠藤・前掲注5)インタビュー7頁)。
- 21) 厚生労働省「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」第3回(2016年4月22日)水町勇一郎委員発言。
- 22) 同検討会第3回・水町委員提出資料。
- 23) 同検討会第1回・新原浩朗一億総活躍推進室次長(当時)は「ここで議論しようと思っているのは、基本的には同じ雇用主のうちでの格差の議論」と述べている。直前の岡崎淳一厚生労働審議官(当時)発言も同趣旨。
- 24) 首相官邸サイト(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai5/siryou3.pdf>)参照。脚注で参照されている各URLへの最終アクセスは、2017年10月31日。
- 25) 首相官邸サイト(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai10/siryou1.pdf>)参照。
- 26) 上記注21)検討会第10回(2016年12月13日)において、柳川範之座長の「本来は法律改正をして、本当は何かガイドラインをつくと決めてからガイドラインをつくるべきなのですね」との問いかけに対し、岡崎淳一厚生労働審議官(当

- 時)は「そうです。」と答え、「……先にガイドライン案を示すのはおかしいのではないかということは、確かにそうなのですが」「順番が逆だと言われれば、一般的やり方ではない」「理屈ではない部分もある」と述べている。
- 27) 水町委員は、検討会中間報告に付された「専門的見地からの意見」において、個々の労働条件ごとの均等・均衡振り分けの根拠として、改正労契法の国会審議における金子順一厚生労働省労働基準局長(当時)答弁(平成24年6月19日第180回国会参議院厚生労働委員会会議録23頁(なお、3頁の誤記と考えられる)から、施行通達にその旨の立法者意思を読み込む(同意見16頁)。この答弁の解釈については、基本給に関しては職務等の同一性が問題となるのに対し、通勤手当、食堂利用、出張旅費等は、職務等が同一でなくても、不合理となり得るという対比を示しただけであり、職務関連性のない手当等について個々の労働条件ごとに判断されるという趣旨ではないとの批判もある(荒木・前掲注13)論文21頁注12))。
- 28) ガイドライン案前文は、上記注22)検討会中間報告をふまえたものである。
- 29) このような判断方法は、既に学説で提唱されていた(たとえば緒方・前掲注10)論文26頁。パート法9条との整合的な解釈として基本的に妥当と評するものとして、竹内(奥野)寿「本件判批」ジュリ1495号(2016年)5頁)。
- 30) 一般的に広く行われていることと、社会的に容認されていることは異なるとして批判または疑問を呈する見解として、宮里邦雄「長澤運輸事件高裁判批」労働法律旬報1881号(2017年)8頁、山川・前掲注13)判批108頁。
- 31) 土田道夫『労働契約法〔第2版〕』(有斐閣、2016年)796頁以下、水町勇一郎「長澤運輸高裁判批」ジュリ1501号(2017年)4頁。社会的相当性を加味して不合理性を判断する論理展開につき、労契法20条の意義を根本的に否定するとの批判として、深谷信夫「長澤運輸事件地裁・高裁判批」23頁。
- 32) 荒木・前掲注13)判批。
- 33) 荒木・前掲注13)判批13頁以下。
- 34) かかる目的は従前から非正規労働者の処遇格差を正当化する根拠とされてきたものであり、強調すべきでないとの批判もある(小川英郎「ハマキョウレックス(差戻審)高裁判批」ジュリ1504号(2017年)126頁)。
- 35) 契約社員と正社員とで異なる就業規則が定められている場合には、契約社員に正社員の就業規則の規定を適用とする解釈はとり難いとされる(森戸英幸「ハマキョウレックス事件高裁判批」ジュリ1490号(2016年)4頁)。
- 36) その他、皆手当の趣旨も精勤を奨励する趣旨とみれば結論が異なりうるとの指摘もある(中島光孝「ハマキョウレックス事件高裁判批」労働法律旬報1881号(2017年)13頁)。
- 37) 労働条件の設定に関する労使の交渉プロセスを不合理性判断において重視すべきとする学説は有力である(菅野・前掲注18)書343頁、荒木尚志『労働法(第3版)』510頁、水町・前掲注15)論文331頁、山本陽大「長澤運輸事件判批」季刊労働法254号(2016年)150頁等)。実務家からも、労使自治の意義を重視する意見として、経営法曹「座談会・同一労働同一賃金について」経営法曹190号(2016年)47頁〔加茂善仁弁護士発言〕など)。一方、深谷ほか・前掲注14)論文34頁以下〔深谷信夫執筆部分〕では、労働条件自体の合理性を問題にするのが労働契約法20条だとして、反対の立場を示している。
- 38) 西谷敏「労働契約法改正後の有期雇用——法政策と労働組合の課題」労働法律旬報1783・1784号(2013年)9頁。同論文では、無期転換権発生までの5年との期間が長すぎる点、いわゆるクーリング期間がおかれていることなどから、そもそも18条の意図する無期化はそれほど進展しないとの見込みが指摘される(同11頁)。これに同意し、5年ルールに達する前の雇止めが頻発すれば、有期契約労働者の技能の蓄積や伸長、無期雇用化など進まないとして、20条による法的規制を強化する解釈を主張するものとして、緒方・前掲注10)論文17頁以下。実際にそのような事態が生じているとの報道もなされている。しかし一方では、人手不足を背景に無期転換を受け入れて新たな人事管理を模索する動きもある。この過渡期を経てもなお法の趣旨を潜脱する運用がみられるようであれば、クーリング期間を見直すなど制度的に対処することが必要であろう。

かんき・ちかこ 立教大学法学部准教授。最近の論文に「最低賃金制度の役割」季刊労働法254号(2016年)1-12頁。労働法専攻。