

研究報告

判例から考える 公正な待遇の確保に関する課題

せいけい

成蹊大学法学部教授

原 昌登

【目次】

- 一 はじめに：「同一労働同一賃金」とは
- 二 2018年の2判決のポイント
- 三 2020年の5判決のポイント
- 四 おわりに：今後、企業に求められることは

(本報告の詳細は、JILPTのWebサイトに掲載した「レジюме」を参照)

はじめに

1 「同一労働同一賃金」とは

(1) 働き方改革における法改正

- 「働き方改革」において、**正規・非正規の格差**が問題に
→格差の是正、すなわち、非正規労働者の「**公正な待遇の確保**」が大きな課題に
- 2018（平成30）年、働き方改革関連法が成立
→旧労働契約法20条、旧パート法8条から**パート・有期法**¹8条へ
（以下、「旧」の記載は省略）

¹ 正式名称は、パート法が「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」、パート・有期法が「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」。

はじめに

1 「同一労働同一賃金」とは

(2) 法改正の趣旨

- 改正前から存在した、正規・非正規の「不合理な相違」を許さないというルールについて、判例の内容を法律に盛り込むことで**ルールの明確化**を実現
- 「労働が同一であれば賃金を同一に」という狭い意味ではないことに注意
→あくまで、労働条件の**不合理な相違**を禁止
(何が「**不合理**」といえるのか、**裁判所**の判断すなわち「**判例**」が重要な意味を持つ)
- 日本企業の賃金制度や人事制度を一から変えることなく、非正規労働者の公正な待遇の確保を図るもの

はじめに

1 「同一労働同一賃金」とは

(3) 不合理な相違の禁止（パート・有期法8条）

- ルールの連続性：労契法20条の判例は引き続き重要な意味を持つ
- 不合理な相違とは：ひと言でいえば、有期労働者と無期労働者、パート労働者とフルタイム労働者の労働条件を比べたときに、
説明がつかないような違いは許されない
→法律の条文には書かれていないが、キーワードは「**説明**」
(具体的な判断要素は①**業務・責任**、②**人事異動の有無と範囲**²、③**その他の事情**)

² 条文上は「職務の内容及び配置の変更の範囲」。

はじめに

1 「同一労働同一賃金」とは

(4) パート・有期法：8条以外では実質的な改正箇所も

- 差別禁止の**適用拡大**：①業務・責任、②人事異動の有無と範囲がフルタイム労働者と同一のパート労働者を差別的に扱うことを禁止するパート法9条
→パート・有期法9条に引き継がれ、フルタイムの有期労働者（いわゆる**契約社員**）
にも差別禁止の適用が拡大
- 使用者の**説明義務**の強化（後述）

はじめに

2 判例の動向

- 訴訟の数は多い→最高裁の2018（平成30）年の2判決、2020（令和2）年の5判決が特に重要な意味を持つ
- 2018年の2判決によって、労契法20条の**基本的な解釈枠組み**が示された
→ハマキョウレックス事件³、長澤運輸事件⁴
- 2020年の5判決によって、多くの**労働条件**についての判断が示された
→大阪医科薬科大学事件⁵、メトロコマース事件⁶、日本郵便（東京）事件⁷、
日本郵便（大阪）事件⁸、日本郵便（佐賀）事件⁹

³ 最二小判平成30・6・1民集72巻2号202頁

⁵ 最三小判令和2・10・13労判1229号77頁

⁷ 最一小判令和2・10・15労判1229号58頁

⁹ 最一小判令和2・10・15労判1229号5頁

⁴ 最二小判平成30・6・1民集72巻2号88頁

⁶ 最三小判令和2・10・13労判1229号90頁

⁸ 最一小判令和2・10・15労判1229号67頁

はじめに

【参考】2020年の5判決に関する主な文献

- 水町勇一郎 「不合理性をどう判断するか？」労判1228号5頁（2020年）
- 野川 忍 「労契法旧20条の解釈基準」季刊労働法271号104頁（2020年）
「特集 正規・非正規の不合理的な待遇格差とは」
ジュリスト1555号13頁以下（2021年）の各論考
- 山川隆一 「旧労契法20条をめぐる最高裁5判決」ジュリスト同号34頁（2021年）
「特集 最高裁5判決とパート有期法8条」季刊労働法273号2頁以下（2021年）の各論考
- 土田道夫 「有期・パート労働者の均衡待遇を考える」季刊労働法同号23頁（2021年）
- （原 昌登 「同一労働同一賃金最高裁判決をどう読むか」賃金事情2818号39頁（2021年））

二 2018年の2判決のポイント

・2018年の2判決の意義

労契法20条の基本的な解釈について、最高裁としての立場を示した

・2判決から学ぶべき実務上のポイント

(1) 不合理性の判断は労働条件ごとに行う（ハマキョウレックス事件）

年収総額ではなく、労働条件ごとに比較して判断

(2) 「説明」が付くか否かが判断のポイント（ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件）

例：転勤に相違→住宅手当の相違は不合理ではない（説明が付く）

⇔相違を付けることに説明が付かない各種手当については、相違は不合理である

(3) 定年後継続雇用について（長澤運輸事件）

「その他の事情」として、不合理性の判断において考慮

三 2020年の5判決のポイント

1 5判決全体の特徴

(1) 大きな判断枠組みは5判決共通¹⁰

- 問題となっている労働条件の**性質（＝趣旨）**、**目的**をふまえて、
（判決のいう「目的」＝主観的なもの、「性質（趣旨）」＝客観的なものと理解）
- 労契法20条の各判断要素を考慮し、相違の不合理性を判断

(2) 労働条件の性質の違いから、賞与及び退職金と各種手当で判断内容が異なる

- ① 賞与や退職金のように**多様な性質（趣旨）**が含まれる労働条件
→その「**目的**」を考慮し、かつ**重視**（背景：使用者の裁量をより尊重すべき）
- ② 各種手当はその性質が明確 →その「**性質（趣旨）**」を考慮

¹⁰ 前掲・山川論文35頁。

三 2020年の5判決のポイント

2 賞与、退職金（大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件）

(1) 判決のポイント

①賞与や退職金の相違も、**不合理となる可能性があることを確認**

②賞与や退職金の「目的」を重視する判断枠組みを採用

- 賞与や退職金の客観的な性質（=趣旨）…多様ゆえ、有期労働者にも部分的に当てはまりうる（←有期労働者への不支給が不合理といえる可能性もゼロではない）
- しかし最高裁は、正社員としての人材の確保という目的をあわせて考慮するという枠組みを採用し、不合理性を否定
→正社員としての人材確保のために正社員の優遇を認める：「**正社員人材確保論**」¹¹

¹¹ 前掲・水町論文16頁。

三 2020年の5判決のポイント

2 賞与、退職金（つづき）

(2) 実務への示唆：無期労働者（正社員）の働き方がポイント

①まさに**典型的な正社員**であることが前提（人事異動が頻繁、職能資格制度で長期勤続に伴い賃金が上昇、など）

②正社員の処遇や人事異動が、上記の正社員像に当てはまらないのであれば、相違が**不合理**とされる可能性も十分にある
→単に「非正社員に賞与や退職金は不要」と述べたわけではない！

三 2020年の5判決のポイント

3 各種の手当（日本郵便の3事件）

(1) 日本郵便の3事件：多くの手当について争われた

- 年末年始勤務手当（いわゆる**特殊勤務手当**）
- 祝日給
- 夏期冬期休暇（いわゆる**特別休暇**）

(2) 判決のポイントと実務への示唆

- 上記の手当等の**性質（趣旨）**は、いずれも有期労働者にも該当→相違は不合理
- 類似の手当について検討する際の参考となる

三 2020年の5判決のポイント

4 扶養手当、休職中の賃金保障（日本郵便（大阪）事件、（東京）事件）

(1) 判決のポイント

これらの手当、処遇の目的：**継続的な雇用の確保**

→有期労働者が契約の更新を繰り返し「相応に継続的な勤務」が見込まれる場合、
相違は不合理

(2) 実務への示唆

有期労働者の**勤続期間**が判断のポイントになる労働条件もある

四 おわりに：今後、企業に求められることは

1 今後の制度の見直し：透明性・納得性の確保がポイント

- ①各種手当：その性質（趣旨）が当てはまる非正社員…正社員との相違は違法
→各手当の意味合いなどについて、点検する作業が不可欠
（労働組合、従業員の代表など、労使で点検→**労働者側の納得度**を高めることに）

- ②賞与・退職金：企業側の目的（認識）が重視されやすいといえるが、
決して「聖域」ではないことに留意
→自社の正社員が「正社員人材確保論」の正社員像に当てはまるかなど、点検が必要

四 おわりに：今後、企業に求められることは

2 パート・有期法のもとでは、使用者の**説明**がますます重要な意味を持つ

①パート・有期法では、労働条件がなぜ違うのかという「**理由**」の**説明義務を新設**

パート・有期法14条2項：事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び**理由**……中略……について、当該短時間・有期雇用労働者に**説明しなければならない。**

②むしろ積極的に情報共有、説明を行うことで、非正社員の**納得度**を高められれば、紛争の防止はもちろん、意欲の向上等も期待できる

四 おわりに：今後、企業に求められることは

3 不合理な相違を解消し、非正規労働者の公正な待遇を確保

①不合理な相違（格差）を是正し、
従来以上に非正規労働者の
意欲・能力を引き出す
→企業における**生産性の向上**が期待できる

②待遇が向上すれば、個々の非正規労働者
にとってプラスになることはもちろん、
消費の増加で経済全体の向上も望める

③不合理な相違の解消のため、
各企業の一層の取り組みが期待される