



均等と均衡

緒方 桂子

(広島大学教授)

労働の現場においては、国籍（たとえば、日本国籍の者と外国籍の者）、信条（たとえば、使用者が好まない思想を持つ者とそうでない者）、社会的身分（たとえば門地や被差別部落で出生した者とそうでない者）、性別（男性と女性）、雇用形態（正規労働者と非正規労働者）、年齢（若年者とそうでない者、高年齢者とそうでない者）、労働組合所属（組合員と非組合員あるいは別組合員）といった違いが、労働条件や処遇の格差となってあらわれることが少なくない。劣位の扱いを受けた労働者の尊厳は大きく傷つき、本来ならば得ていたであろう職位や賃金、キャリアを失う。そして職業生活を終えたあとにおいても、受給可能な老齢年金（厚生年金など）の金額に重大な影響が及ぶなど、当該労働者の精神的、経済的な被害ははかりしれないものとなる。

このような状況は、現代の私たちの正義感情に照らして、およそ正義にかなった状態であるということとはできない。この状態を克服するために用いられるのが「均等」ないし「均衡」という概念である。労働法における「均等」ないし「均衡」とは、労働の現場において正義が実現した状態のことを指し、同じ使用者の下に雇用される2人（以上）の労働者に対して、当該使用者が採るべき処遇のあり方を示す。

ところで、「均等」と「均衡」の間にはどのような違いがあるのだろうか。辞書的な意味でいうならば、「均等」とは2つ以上のもの間で等しいこと、「均衡」とは2つまたはそれ以上の物事の間で釣り合いが取れていることをいう。その限りでは、さほど大きな意味の違いがあるわけではない。しかし、日本の労働法においては、この2つの概念は異なっている。では、どのように異なるのか。このことを考えるにあたっては、1996（平成8）年の丸子警報器事件・長野地裁上田支部平8・3・15判決が有効な手がかりを与えてくれる。

同事件は、女性臨時社員が、女性正社員と同じ組立ラインに配置され、勤務時間、勤務日数も正社員と同じであり、QCサークル活動へも正社員とほぼ同様に参加していたという事情の下で、原告である女性臨時社員が女性正社員との間の賃金格差の違法性を主張し、差額賃金分の請求等を行った事案である。同事件において問われたのは、同一の労働に従事する労働者

間で、雇用形態の違いを理由として別異の取扱いを行うことが違法か否かであった。

同事件において裁判所は、まず、賃金の決定は契約自由の原則が支配する領域であり、実定法の規定がない状況のもとでは、同一（価値）労働同一賃金原則は、同原則に反する賃金格差が直ちに違法となるという意味での公序とみなすことはできない、とした。しかし、そのうえで、労基法3条・4条のような「差別禁止規定……の根底には、およそ人はその労働に対して等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在し」、それは、「人格の価値を平等と見る市民法の普遍的な原理」であるから、同理念は、「賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものとして、公序良俗違反の違法を招来する場合があるというべきである」と述べた。もっとも、同理念も、「抽象的なものであって、均等に扱うための前提となる諸要素の判断に幅がある以上は、その幅の範囲内における待遇の差に使用者側の裁量も認めざるを得ない」とし、結論として、原告である女性臨時社員の賃金が、同じ勤続年数の女性正社員の8割以下となるときは、その限度において使用者の裁量が公序良俗違反として違法となる、と判断した。

この判決のポイントは大きく次の3点にある。第1に、労働者と使用者との間で締結される契約には契約自由の原則が通用するから、明文の規定がない限り、たとえ同一労働を行う者の間であっても、同一（価値）労働同一賃金原則に支えられた一律の均等な扱いを要請することはできないこと、第2に、しかしながら、日本の労働法においては理念としての「均等」が存在するという点、第3に、「均等」な扱いには使用者の裁量に委ねられた「幅」があるということである。

同判決が均等待遇の理念として述べた、「およそ人はその労働に対して等しく報われなければならない」というのは、非常に格調高く、現代に生きる私たちの正義感情に沿うものであろう。その考え方の基本的な方向性は、多くの労働者から共感が得られるものと思われる。

しかし、同判決のロジック自体はわかりやすいもの

ではない。大雑把にいうと、いったんその公序性を否定されたはずの「均等」な扱いの要請が、使用者の裁量を一定程度認めるという条件付きながら認められ、結論として、裁量の範囲を逸脱するような処遇は公序良俗違反とされているのである。これをどのように説明するか。そこに、「均等」と「均衡」を区別する手がかりがある。

この点に関して、まず、同判決は、理念としての「均等」と使用者の裁量を認めたとえでの「均等」を区別して捉えていると理解することができる。また、同一（価値）労働同一賃金原則が公序違反を構成しないとした理由として、日本の賃金体系が、仕事以外の年齢・勤続年数あるいは扶養家族の有無などの属人的要素によっても決定される点を挙げている点が着目される。さらに、同判決は労働者に対する待遇を決定するにあたって使用者に一定の裁量があるとするが、法理論的には、労働者に対する待遇は労働者と使用者間が対等な立場で締結する労働契約を通じて決まるのであって、そこに使用者にながしかの裁量があるわけではない。そうであれば、同判決のいう賃金に格差を設けることに関する「使用者の裁量」とは、労働条件として提示する賃金額決定の要素として何を選択し、それらにどの程度の比重を置くかという判断についての裁量であると理解される。と、同時に、選択された要素及びその比重は、説明可能なつまり合理性を有するものであることが求められ、それが処遇格差との関係でバランスのとれたもの、つまり「均衡」したものであることが要請される。加えて、同判決は直接には述べていないが、国籍・信条・社会的身分（労基法3条）や性別（同4条、雇用機会均等法）などの明文の差別禁止規定に抵触する処遇が当然に違法であることについて、異論を挟む余地はない。

以上を踏まえつつ、労働法における「均等」と「均衡」の意味の違いをまとめよう。

第1に、「均等」には大きく2つの意味がある。それぞれ「広義の均等」、「狭義の均等」と呼ぶならば、前者は、理念としての「均等」であり、後者は職場のあるべき状態としての「均等」である。「狭義の均等」は、原則として、同一（価値）労働に就く比較対象者間においては同一の処遇が求められることを指す。同一（価値）労働同一賃金原則は「狭義の均等」の中核に据えられる。

狭義の均等は、「差別的取扱いの禁止」と言い換え

することもできる。狭義の均等が求められるのは、たとえば、国籍、信条、社会的身分、性別、年齢、障害など、自らの意思ではいかんともし難い属性の受容あるいは労働者の人権保障が要請される場面である。この場合には、たとえ労使間に合意があったとしても、それらの属性の違いを処遇の格差に結びつけることは許されない。そして、仮にそういった理由で別異の取扱いが行われたとすれば、それは狭義の均等が実現されていない状態であり、適法なものとはいえないことから、労働者はその実現を求める、あるいは、それが実現されていない状態に置かれたことについて損害賠償を求めることができる。

第2に、「均衡」も、狭義の均等と同じく、職場の「あるべき状態」を指す。労働者と使用者がいかなる内容の労働契約を締結するかは原則として自由ではあるが、その自由は一定の範囲内、つまり「均衡」の範囲内にあることが要請される。換言すれば、日本の雇用慣行やその他企業経営上の必要性などを考慮し、同一（価値）労働同一賃金原則を緩やかに解しながら、比較対象者が同一（価値）労働に就く場合でも、処遇の違いが合理的な程度及び範囲にとどまることを条件に、その違いを法的に許されるものとみるということである。現行法においては、労契法が労働契約の原則として挙げる均衡考慮原則（労契法3条）、短時間労働者に対する処遇について規定するパート労働法、有期契約労働者に対する不合理な取扱いを禁止する労契法20条、派遣労働者について派遣先労働者との均衡を考慮した待遇の確保（労働者派遣法30条の2）が、ここでいう「均衡」のとれた状態である。均衡の取れていない処遇は公序良俗に反し違法であるとして、そうではない処遇の実現、あるいは、損害賠償を求めることができる。

そして、この2つの「あるべき状態」——つまり「（狭義の）均等」と「均衡」——の上位の概念が「（広義の）均等」である。

おがた・けいこ 広島大学大学院法務研究科教授。最近の主な著作に「女性の労働と非正規労働法制」根本到・奥田香子・緒方桂子・米津孝司編著『労働法と現代法の理論 西谷敏先生古稀記念論集（上）』（日本評論社、2013年）所収。労働法専攻。