



## 雇用形態差別に係る研究

大木 正俊

(早稲田大学教授)

### I はじめに

労働法学は、非正規雇用労働者と正社員の労働条件格差を古くから問題視してきた。議論の始まりは戦前にまでさかのぼるが、大きな転換点となったのは、2007年パート労働法改正および2012年労契法改正である。

すなわち、2007年パート労働法改正では、正社員と同視すべきパート労働者についての差別的取扱い禁止義務などが定められ、また、2012年労契法改正では、旧20条（現在はパート有期法に統合）において、有期労働者について、無期労働者との不合理な労働条件の相違を禁止する規定が設けられることで、法的な実効性をもつ格差是正のための規制が誕生したのである。

特に、労契法旧20条は、実務にも直接的・間接的に大きく影響を及ぼしたうえ、同条の適用をめぐる多くの訴訟が提起され、法理論上も多くの議論があった。その後、2018年の働き方改革関連法により誕生したパート有期法8条は、文言の一部変更を伴いつつ、労契法旧20条を吸収する形で有期労働者・パート労働者の不合理な待遇の相異を禁止している。同法8条に関わる公刊された裁判例は未だ存在しないため、非正規雇用の労働条件格差に関わる研究状況は、労契法旧20条に関わる裁判例の動向、およびパート有期法8条の解釈に関わる学説上の議論を辿ることで明らかとなる。

以下では、これまでの軌跡を振り返った上で最新の動向を紹介し、今後の展望を述べる<sup>1)</sup>。

### II 立法までの展開および立法の内容

#### 1 立法以前

非正規雇用の労働条件格差は、古くから問題とされてきたが、学説上は、1950年代から同一労働同一賃

金原則を公序として構成し、これに反する労働条件格差を違法とするという解釈論が主張された。もっとも、同一労働同一賃金原則は日本の年功的な雇用慣行になじまないとして同原則の公序性を否定する見解も有力であり、裁判例を見ても「均衡の理念」を理由に正社員との労働条件格差を違法とする丸子警報器事件（長野地上田支判平成8年3月15日労判690号32頁）が目立つのみで、裁判例の数自体が少なく、実務への影響もほとんどなかったと考えられる。

このような状況のもと、学説からは、1990年代に同一義務同一賃金説および均衡処遇説という注目すべき見解が登場した。前者は、日本においては、職務の同一性に加えて、それに付随する配置転換や時間外労働等の付随的義務についても同一性を備えた場合に同一の賃金が支払われるべきとの法原則が妥当すると主張する見解である<sup>2)</sup>。同説は、同一労働同一賃金原則は、年功的な処遇をベースとした日本的雇用慣行になじまないという従来の救済否定の批判を取り込み、日本における現実の雇用管理に適合的な法理を考案した点に意義が認められる。

後者の均衡処遇説は、労働の量と質および企業による拘束の程度の観点から正社員と非正規雇用労働者を比較し、均衡を大幅に欠く場合には労働条件格差は違法となると主張する見解である<sup>3)</sup>。従来の学説では、一定の要件を満たした場合に同一の賃金支払いを認めるという一律の法的救済しか想定していなかったのに対して、均衡処遇説は、上記丸子警報器事件判決に着想を得て、均衡処遇という比例的救済を認めた点に意義がある。同説の意義はまた、労働あるいは義務の同一性を救済の前提とする従来の議論では、正社員並みの働きをするごく一部の非正規雇用労働者しか救済の対象となつてこなかったところ、非正規雇用全体を救済範囲に含めた点にも認められる。

以上の両説は、その後の立法の規制枠組み、および

解釈の指針を形成する上でのモデルとなっており、今日でも参照されるべき重要な業績といえる。

## 2 立法の展開

### (1) 2007年パート労働法改正

2007年パート労働法改正では、(1)職務の内容(業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度)が通常の労働者(正社員)と同一であること、(2)期間の定めのない労働契約を締結していること、(3)雇用関係終了までの全期間において職務の内容及び配置の変更の範囲が通常の労働者と同一であること、という3つの要件を満たすパート労働者を「通常の労働者と同視すべき」パート労働者とし、賃金決定、教育訓練実施、福利厚生施設利用において、パート労働者であることを理由とした差別的取扱いをしてはならないと定めるパート労働法8条(当時)が設けられた(現行のパート有期法9条に引き継がれる規定)。また、それ以外の労働者についても、事業主に対して、職務の内容、その成果、意欲、能力または経験等を勘案した賃金決定をする努力義務などを課している。これにより、初めて法的に実質的な実効性のある規制が導入された点に意義がある。また、そこには、①8条(当時)の適用要件として、職務の同一性だけでなく責任の程度や職務内容や配置の変更の範囲などの同一性も求めている点、②努力義務にとどまったものの、賃金の決定に際して、正社員との均衡を考慮しつつ、職務の内容とは別に意欲や経験等までも含めて勘案することを要請する規定を設けた点に同一義務同一賃金説や均衡処遇説の影響を看取できる。

もっとも、8条(当時)の対象は、正社員と同視すべきパート労働者に限られており、正社員とは異なる職務・責任のもとで就労することの多い日本のパート労働者の実態を考慮すると、同条の適用範囲は、パート労働者全体のうちのごく僅かに限られていた。

### (2) 2012年労契法改正から2018年パート有期法へ

2012年の労契法改正により、有期労働者と無期労働者の不合理な労働条件の相違を禁止する労契法旧20条が設けられた。具体的には、同条は、有期労働者の労働条件と無期労働者の労働条件とが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「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」と定めていた。その意義は、救済の対象の要件において、正社員との同一性を要求せず、有期労働者全般の労働条件について、不合理な相違を禁止することで、労働条件格差に関する救済の範囲を一挙に拡大した点にある。

その後、2014年パート労働法改正では、パート労働者についても同様の規定が同法8条(当時)として定められたほか、2007年改正で同法8条(当時)として定められた通常の労働者と同視すべきパート労働者の差別的取扱い禁止規定が同法9条に移動した上で、3要件のうち、無期契約を締結していることという要件が削除され、同条の適用範囲が拡大された。

このうち、労契法旧20条は、有期労働者全般に救済の可能性を拓くものであったため、同条制定後、多くの訴訟が提起されることとなった。もっとも、同条が不合理な相違を禁止するという抽象度の高い規範内容をもつことから、同条についてはさまざまな解釈上の問題があり、また、訴訟の帰趨についても予見が困難であった(後述)。

さらに、2018年に成立した働き方改革関連法は、パート労働法をパート有期法とし、適用対象を有期労働者にも拡大したうえ、労契法旧20条をパート有期法8条に統合し、同時に文言の修正もおこなった(現行規定)。新たな文言では、「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」……)、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」と定めている。

労契法旧20条との比較での主な変更点は、従来あった「期間の定めのあることにより」という文言が削除された点、および、文言の追加・変更により「……待遇のそれぞれについて、……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」という枠組みのもとで不合理性が判断されることとなった点である。

パート有期法8条の多くの文言が、従前の労契法旧20条等を引き継いでおり、この改正によっても基本的な判断枠組みは変わらない。

### Ⅲ 現在のパート有期法の解釈<sup>4)</sup>

#### 1 趣旨・判断枠組み

パート有期法8条に関する裁判例は未だないが、同条は労契法旧20条を基本的に受け継ぐ規定であるため、同条に関する裁判例は、パート有期法8条の解釈において大きな意味をもつ。

労契法旧20条の解釈において問題となったのは、その判断枠組みである。まず、ハマキョウレックス事件最高裁判決（最二小判平成30年6月1日民集72巻2号88頁）は、同条を有期労働者と無期労働者の「職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定」と述べて、その趣旨を明らかにした。

また、同判決および長澤運輸事件最高裁判決（最二小判平成30年6月1日民集72巻2号202頁）は、同条の判断枠組みについて、①「期間の定めのあることにより」は独立の要件であり、相違が期間の定めの有無に関して生じたことをいうこと、②「不合理と認められるもの」とは、（合理性がないことではなく）不合理であると評価することができるものであることを意味すること、③個々の賃金項目の不合理性判断にあたっては、両者の賃金総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきであることを明らかにした。

①は、パート有期法8条で削除された箇所であり、現在では相違が有期・パートタイムであることに関して生じたこと、という独立の要件はないとする見解とある程度の関連性は削除後も要請されるとの見解がある。

②は、学説の対立を前提に、不合理の意味について、合理的ではないというだけで不合理性は認められず、不合理と認められる程度まで不相当であってはじめて不合理と評価されるとの立場を採用することを示すものである。

③は、裁判例が比較的早期から採用していた立場であり、現行のパート有期法8条では明文で定められている。現在では、法文上、待遇ごとに不合理性が判断されること、不合理性判断にあたっては、職務の内容、職務の内容等の変更の範囲、その他の事情という3つの考慮要素のうち、待遇の性質・目的に照らして「適切と認められるもの」のみが考慮されることが明らかにされている。

③の枠組みのもとでは、不合理性判断においては、

待遇の性質・目的をいかに認定するかが大きなポイントとなる。というのも、抽象的な事項を待遇の性質・目的と認めた場合には、その分、多くの諸要素を不合理性判断で考慮できることになり、結果として不合理性が認定されにくくなるからである。性質・目的の認定手法については、明文のルールはなく、また労使当事者もそれらを明確に意識しているとは言い難いだけに、この作業はより困難かつ重要となる。

裁判例でよく問題となるのは、正社員として有為な人材の確保及び定着を図るなどの目的を認めるべきか否かである（有為人材確保論）。一般論としては優秀な人材を確保するために待遇を引き上げる（格差を生み出す）こと自体は、労働市場の機能として予定されているものであるが、他方で、この目的は抽象度が高く、あらゆる格差を無条件で追認する打出の小槌ともなりかねない。それゆえ学説の中には、有為人材確保論は労契法旧20条等の趣旨に反するとの見解や住宅手当等趣旨が明確な賃金項目や長期勤続者には用いることができないとする見解も見受けられる。

最高裁は、メトロコマース事件（最三小判令和2年10月13日民集74巻7号1901頁）および大阪医科薬科大学事件（最三小判令和2年10月13日労判1229号77頁）において、それぞれ退職金、賞与について、有為人材確保論に言及したが、日本郵便（大阪）事件（最一小判令和2年10月15日労判1229号67頁）では、扶養手当や年末年始勤務手当について、有為人材確保論に言及した原審判決と異なり、この目的への言及をしていない。これら最高裁の判示事項をどのように統一的に理解するかにはまだ定まった見解はない。

このほか、正社員に複数のタイプがある場合に労働条件の相違の不合理性判断において、比較対象者をどのように同定するかも問題となる。この点については、比較対象者は原告が指定できるという主観説と客観的に定まるという客観説がありうるが、学説上は主観説が有力である。最高裁は明確な立場を示していないが、労働者の指定した比較対象者をそのまま用いた判決（前掲・メトロコマース事件など）がある。もっとも、主観説を採用したとしても、比較対象者となる正社員以外の正社員の状況を「その他の事情」で考慮することは可能であり、両説で結論の差異はそれほどでない事案もありうる。

## 2 個別の労働条件ごとの判断

以上の枠組みのもと、労契法旧 20 条関連の裁判例ではさまざまな賃金項目が問題とされてきた。各賃金項目のうち、諸手当については、労契法旧 20 条の文言では明確には示されていないものの、各賃金項目の目的・性質を同定したうえで、職務内容、職務内容等の変更の範囲、その他の事情のうち、当該性質・目的と関連するもののみを考慮するケースが少なくない。

たとえば、皆勤手当・精勤手当について、皆勤を奨励する趣旨であるところ、職務内容が同一の有期労働者には、皆勤を通じた人材確保の必要性において異なることはないとして、不合理性を認めた事案（上記・ハマキョウレックス事件など）、郵便配達関係者の年末年始手当について、最繁忙期であり多くの労働者の休日期間に勤務したことに対する対価であるとその趣旨に言及したうえで、有期労働者にもこの趣旨は妥当すると述べて相違は不合理であるとした事案がある（日本郵便（東京）事件第一小判令和 2 年 10 月 15 日 労判 1229 号 58 頁など）。

他方、基本給、賞与、退職金は、不合理性が認められにくい。これらの賃金項目の目的・性質は、複合的なものにならざるをえず、それゆえ多くの要素が考慮されているからと考えられる。これらの賃金項目については、家族も含めた労働者の生活保障や有為人材確保論なども考慮される場合が多く、これらを考慮したうえで格差の不合理性を判断するのは、当事者ではない裁判官にとっては著しく困難な作業となろう。もっとも、困難であるからといって上記の判断枠組みを外れた概括的な判断が許されるのではなく、名古屋自動車学校事件最高裁判決（第一小判令和 5 年 7 月 20 日 労判 1292 号 5 頁）は、原審判決が基本給の目的・性質を適切に考慮していなかったとして事案を差し戻している。また、不合理性判断はあくまでも支給要件や支給基準等の個別の事情を考慮して行われるものであり、基本給や賞与などだからといって、常に不合理性が否定されるものでもない点にも注意が必要である。

## 3 定年後再雇用

労契法旧 20 条関連の訴訟には定年後再雇用者のケースも見受けられる。高年法上の雇用確保措置として多くの企業が実施する継続雇用制度では、定年後の再雇用時に有期契約を締結することが多く、その際に

大幅に賃金が引き下げられることも少なくない。これを有期であることを理由とした不合理な労働条件格差と評価できるかが問題となる。

再雇用者と定年前正社員との賃金格差は、「期間の定めがあることにより」生じたとは言えない側面があるため、そもそも定年後再雇用の場合には労契法旧 20 条が適用されないとの解釈もあり得たが、最高裁は、前掲・長澤運輸事件判決において、労契法旧 20 条の適用を認めるものの、定年後再雇用であることは「その他の事情」で考慮されると述べた。その判示にあたって、最高裁は、①定年制が、長期雇用や年功的処遇を前提としながら、人事の刷新等により組織運営の適正化を図るとともに、賃金コストを一定限度に抑制するための制度であること、そして、②正社員の賃金体系は、当該労働者を定年退職するまで長期間雇用することを前提に定められたものであることが少なくないのに対し、再雇用では長期間の雇用は通常予定されていないこと、③定年後再雇用者は、定年まで正社員として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給も予定されていることを挙げる。これは定年後再雇用制自体が、終身雇用を前提とする定年制と表裏一体であり、賃金も含めた正社員のキャリア全体の待遇と強く結びつくこと、また再雇用者の所得保障には公的制度もあることを示すものである。

大企業に顕著であるが、定年後再雇用に際して賃金が引き下げられる場合、元々の正社員の賃金制度およびその運用は年功的性格が強く、その結果として退職時の正社員の賃金が高くなっている。また、職務内容の大きな変更を伴うことも少なくない。そのような場合であれば、格差の正当性も認められやすいが、最高裁は、年功的要素が希薄で、また、職務の内容、ならびに職務の内容等の変更の範囲が同一であった長澤運輸事件においても、さまざまな手当について再雇用であることをその他の事情として考慮としており、定年後再雇用であることが不合理性を否定する要素として幅広く作用することを示唆する。もっとも、同判決でも、どの程度の強い要素としているかは不明である。

## IV 今後の展望

### 1 法解釈の今後

格差是正については、賃金項目ごとに目的・性質を認定したうえで、法文上定められた職務内容等の要素を

考慮して不合理性を判断するという判断枠組みが確立している。この判断枠組みは、諸手当については、処遇格差は正だけでなく、その波及効果としてそれまで曖昧だった各手当の目的・性質を明確にさせ、それに基づいた処遇がされるという実務をもたらす、賃金の透明性を向上させる効果をもつものと考えられる。

他方で、複合的かつ（生活保障などの）多様な目的・性質をもつ基本給、賞与、退職金等については、一般に不合理性が否定されやすい。日本の賃金制度ではこれらの賃金項目が大きな割合を占めることを考えると、上記判断枠組みは、裁判規範としては、現実の格差是正においてもつ力は弱いことを示すものといえる。

結局のところ、現状では後述のIV2で述べるような他の施策を通じて良好な職を創出することが格差是正にとって有効であると考えられるが、パート有期法8条のような格差是正規制は、このような施策の補助あるいは（裁判規範ではなく行動規範として機能することで）企業の行動を変える原動力として作用するものと考えられる。

また、不合理性判断は、個別の事情の判断に依拠せざるを得ず、ある程度の類型化を通じた予測は可能ではあるものの、個別の事案における裁判所による不合理性判断の帰趨の見通しは、特に重要な基本給や賞与、退職金などの待遇であるほど困難となっている。

予見可能性の欠如の問題は、労契法旧20条制定時にすでに予期されていたものであり、これに対しては、①説明義務を課すなどして、労使コミュニケーションを促進し、当事者の納得性の高いルールの設定・運用を促すこと、②労使の集団的な合意の存在を重視すること、③行政や第三者機関が「合理的な理由」の内容についての指針を提示することで対処できるという主張がなされていた<sup>5)</sup>。

現状では、①については、パート有期法で説明義務が課されており、②についてはパート有期法における「その他の事情」の解釈において、労使の（特に集団的な）合意をどうするかが議論されるとともに、派遣法には労使協定方式が均等・均衡方式の例外として採用されている。また、③については同一労働同一賃金ガイドラインや行政の通達などが存在する。

これまでのところ、③のガイドラインは、類型化の困難性などから現行の法的枠組みとも整合的でなく、また、正社員と非正規雇用で賃金の基準が異なる場合

への対処も不十分である。今後は、①で採られた説明義務（2018年パート有期法改正で強化）を上記の観点から積極的に位置づけ、パート有期法8条の解釈でも活用することが考えられる。また、②については、パート有期法8条の解釈においても重視されるべき事情として考慮されるべきであるし<sup>6)</sup>、基本給等の是正が困難な状況においては、現実的にパート労働者・有期労働者の労働条件を向上させるツールとなりうるという観点からも積極的に評価されよう。

## 2 企業横断的なアプローチ

これまで紹介してきた法理は、いずれも同一使用者のもとでの処遇格差を是正する法理であり、そこでは正される処遇格差は、企業内部のものにとどまる。しかしながら、社会問題として非正規雇用の労働条件格差問題を考えると、その問題の核心は、単に企業内に不合理な労働条件格差があるという点だけではなく、非正規雇用に従事する層の労働者が、労働市場全体のなかで質の低い職にしかつけない点にもあるといえる。というのも、非正規雇用の労働条件格差問題においては、同一企業内の正社員との相対的な比較における労働条件の低さだけでなく、非正規雇用の報酬が絶対的に低く、十分な生活水準を維持できないという点も問題とされているからである（貧困問題など）。たとえば、上述の名古屋自動車学校事件は、正社員ですら一般の労働者よりも大幅に賃金水準が低い事案であり、企業内での処遇格差解消は、たとえそれが実現されたとしても非正規雇用を良好な職に変えるものとは言い難い側面がある。

この観点から見ると、非正規雇用の労働条件格差問題は、①企業内における非正規雇用と正社員との均等・均衡処遇のルールだけでは足りず、②企業横断的に非正規雇用も含む良好な職についていない労働者等の待遇を引き上げる規制や制度、③所得の再分配を通じた劣悪な環境の改正、④良好な職の創出、を組み合わせた総合的な施策を要請していると言える。

このうち、労働法学の立場からは、②の企業横断的に良好な職についていない労働者等の待遇を引き上げる施策が今後検討されるべき課題といえる。

この点については、2021年に家電量販店の労働協約に対して、労働組合法18条が定める地域的な拡張適用制度が適用された事案が目される。同条は、ある1つの地域において従業する同種の労働者の大部分

が1つの労働協約の適用を受ける場合、厚生労働大臣もしくは都道府県知事の決定があれば、当該地域において従業する他の同種の労働者・使用者にも当該労働協約の効力が拡張されるという制度である<sup>7)</sup>。これを通じて、協約当事者以外の企業が労働条件をより低く設定して競争上優位に立ち、その結果、低い労働条件が波及してしまうことを防ぐことができる。

この制度は長らく用いられてこなかったが、2021年9月22日付の厚労大臣決定によって、大型家電量販店における年間所定休日数に関する労働協約の拡張適用がなされた。具体的には、茨城県内全域の大型家電量販店における無期雇用フルタイム労働者について、適用される労働者のうち、1日の所定労働時間が7時間45分を超える労働者の、各年度に付与される所定休日数の最低日数を111日以上とすることなどが定められた<sup>8)</sup>。このような取組みは、協約によって設定された適正な労働基準（最低労働条件）を、企業の枠を超えて遵守させることで、労働市場にある職を良好なものに変えていくという方向性があることを示すものとして注目されよう。

1) 本稿では、紙幅の都合上派遣労働者の処遇格差には言及で

- きなかった。2018年派遣法改正では、①パート有期法8条、9条になぞらえた形で均等・均衡待遇（均等・均衡方式）（30条の3）および②均等・均衡方式の例外として導入された労使協定方式（30条の4）に関わる条文が設けられた（浜村彰「改正労働者派遣法による派遣労働者の均等・均衡処遇」季刊労働法268号（2020年）102頁など参照）。
- 2) 水町勇一郎『パートタイム労働の法律政策』（有斐閣、1997年）。
  - 3) 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（1999年）543頁。
  - 4) パート有期法8条の解釈については、荒木尚志＝岩村正彦＝村中孝史＝山川隆一編『注釈労働基準法・労働契約法第3巻——個別的労働関係諸法』（有斐閣、2024年）299頁以下〔島田裕子執筆〕など。
  - 5) 水町勇一郎「『同一労働同一賃金』は幻想か？」鶴光太郎＝樋口美雄＝水町勇一郎編著『非正規雇用改革——日本の働き方をいかに変えるか』（日本評論社、2011年）291-292頁。
  - 6) なお、上記名古屋自動車学校事件最高裁判決は、労使交渉については「結果のみならず、その具体的な経緯も勘案すべき」と述べている。
  - 7) 同制度および後述の決定の詳細、労組法18条の適用をめぐる諸論点については、古川景一＝川口美貴『新版 労働協約と地域的拡張適用——理論と実践の架橋』（信山社、2023年）など。
  - 8) 2023年4月11日厚労大臣決定も参照。

おおき・まさとし 早稲田大学法文学術院教授。主著に『イタリヤにおける均等待遇原則の生成と展開——均等待遇原則と私的自治の相克をめぐる』（日本評論社、2016年）。労働法専攻。