

# 「同一労働同一賃金」への疑問

土田 道夫

第1の疑問は、名称に対する疑問である。同一労働同一賃金は、「同一労働」なら「同一賃金」というルールであるから、均等待遇原則を想起させるが、その実質は、いうまでもなく、正社員・非正規労働者間で職務の内容等において相違がある場合の労働条件相違を認めつつ、不合理な相違を禁止する原則、すなわち均衡待遇原則である。均衡待遇原則自体はきわめて優れた法規範であるが、これを「同一労働同一賃金」と表現するのには無理がある。政府としては、この美しい言葉で「ええかつこしい」したいのだろうが、こういうのをネーミング詐欺というのである。

第2の疑問は、同一労働同一賃金を踏まえて立法されたパート有期法8条に対する疑問である。中でも、基本給および賞与を規律の対象として明示したことには疑問が多い。いうまでもなく、基本給・賞与は、労働市場の動向を踏まえつつ労使が自主的に決定すべき労働条件である。かかる基本給・賞与について、正面から法的介入を行う規律は、立法政策として拙劣といわざるを得ない。実際、基本給・賞与について不合理な相違を肯定した例はほとんどない（代表的否定例として、大阪医科薬科大学事件・最判令和2・10・13）。

しかるに、パート有期法8条が基本給・賞与を明示したことで、非正規労働者に対し、基本給・賞与についても広く法的救済が得られるという誤解を流布した可能性がある。例えば、JR九州事件（福岡地判令和6・11・8）において、原告ら（再雇用社員）は、パート有期法8条は、旧労契法20条および同条に関する裁判例とは異なる内容を有しているから、より同一労働同一賃金の実現に向けて解釈されるべきであると主張し、日東電工事件（名古屋高判令和6・9・12）では、原告ら（契約社員）は、賞与不支給の旧労契法20条違反該当性につき、同一労働同一賃金により正規・非

正規の格差解消が求められ、賞与・基本給の抜本的な格差是正が求められていると主張した。しかし、裁判所は、前者については、パート有期法8条は旧労契法20条と同様に広く「その他の事情」を考慮要素としており、労使自治との調整を考慮しないまま画一的な同一労働同一賃金まで規定したのではないと判断し、後者については、先例（ハマキョウレックス事件・最判平成30・6・1）を引用して、旧労契法20条は、有期契約・無期契約労働者間に労働条件相違があることを前提に、その相違が不合理なものであることを禁止する規定（均衡待遇規定）であるとして斥けている。これらは至極真つ当な判断であるが、パート有期法8条が基本給・賞与を明示したことが、上記のような非正規労働者の過大な期待を生み出したことは否定できないのではないか。そして、この疑念は、上記各事件における原告主張が示すように、同一労働同一賃金にも向けられるものである。

第3の疑問は、均衡待遇原則自体の問題点であるが、非正規労働者との均衡待遇を実現するために、正社員の労働条件を引き下げるとい病理現象が発生していることである。日本郵便事件（東京地判令和6・5・30）は、会社が一部正社員に支給していた住居手当を廃止したことについて次のように判示する。「労働条件の相違が不合理なものであった場合に、その相違を正社員の労働条件を切り下げることにより解消することを労契法20条が直ちに否定しているものとは解することはできない」と。法的には確かにそうかもしれないが、良識的にはおかしいのではないか。苦勞して就活し、正社員のポジションを得た働き手の頑張りを台無しにする判断といわざるを得ない。かかる手当の引下げの合理性（労契10条）については、もとよりごく慎重に考える必要がある。

（つちだ・みちお 同志社大学法学部教授）