

## ○パルデイスカッションでの、論点別両弁護士発言要旨

### 論点1—今回の最高裁2判決の評価

使用者側—この問題に対する下級審の判決がいろいろ出ていた中で、判決は世間的には話題を呼んだが、突飛な判断をしたのではなく、これらを集大成するような形での判決という意味合いであり、大きな違和感はない。使用者側として良かったとする例は、賃金の差額請求については、補充的効力は認めず損害賠償とした点や、立証責任については申立側にしている点などである。逆に不満である点は、賃金を設定する場合に使用者としては常に総額をとらえており、手当は其中で考えていくとするのがふつうであるが、今回は手当ごとにその妥当性を検討して、支払い行えとする点などである。

労働側—当方も驚きはなく、厚生労働省が2016年に出したガイドライン案に沿った内容にもなっており、概ね妥当と思っている。ただ残念な点は、手当については別々に考慮していくべきと判断したので是とするが、マキョウレックス事件では運転手というまったく同様な仕事をしているにもかかわらず基本給が違うという問題について、判断をしなかったことは最高裁が逃げたのではないかと思っている。

### 論点2—新法の8条（均等待遇）、9条（均衡待遇）への評価と対応（法条文等は別資料）

使用者側—8条については一定の方向性が出されたと判断する。9条については、今後も引き続き問題となると思われる。通常の労働者と同視すべきものとはどのような場合か、この幅が大きな問題であると思っている。企業実務では対応するにはかなり真剣に検討していく必要があると思っている。

労働側—現在の労働契約法20条が新8条に代わることになる。この解釈が今回の判決である。9条の問題は、いまいちはっきりしない点を含んでいる。例えば、終了するまでの全期間においてとはどこまでなのか、などである。

### 論点3—不合理性の判断の3基準（①職務の内容、②職務の内容・変更の範囲、③その他の事情）考慮要素について

これについては、厚労省では職務評価制度において、例えば、職務に点数をつけていき、遂行している職務を点数化して、正社員と有期社員との差別化をするなどの考えを示しているがどう考えるか

使用者側—当方からは③のその他の事情での考慮してほしい点として、労使協議と正社員登用制度についてコメントする。

まず、労使協議であるが、人事労務施策について会社側で検討して、実施に移す場合には労使の協議をしていくことが多く、協議で合意した策を導入することが安定した労使関係を維持できる要因にもなる。新施策について労使協議が整っていることを事情として衡量いただきたい。また、非正社員を正社員に登用する制度についても当該者のモチベーションの向上なども寄与するのであるので考慮要素と上げたい。

労働側一点数制については、実際に職務に点数をつけることは大変難しいだろうから実現するには時間と労力があるだろう。また、労使協議については、労働組合は一つではないケースもあり、いろいろな労働者を代表することもある。それを労使協議として、一つに限ると代表できない者の条件は実現できないこともあり、あまり進めない。正社員登用制度についても、これを制度化しているから考慮要素を有利にするというのは異議を申したい。

#### 論点4－誰と比較するのか

使用者側－正社員と言っても色々な者がいるのであり、普通の従業員と考えるにしても混乱が起きる可能性がある。悩ましい問題である。

労働側－比較は同じ仕事をしている正社員の全労働者である。だから、対象は大変広いのである。しかし、実際は限られてくるであろう。比較の結果で比較する対象者が違うと言われる場合も出てくるだろう。

#### 講師のまとめ

検討すべき点はほかにもまだまだたくさん存在する。この問題では、昨今、最高裁判決のほかにも、下級審において30件以上の判決が出されている。労務問題ではもっともホットな問題ある。法律の改定などにより、今後さらに対応を迫られる問題である。

会社の対応を誤ると大変なリスクを負うことになるので、早期に対応を図っていくことを望みたい。