

「同一労働同一賃金」をめぐる最高裁判例の意義について

関西学院大学法学部

教授 柳屋 孝安

I はじめに

- ・ 非正規雇用の実情と「働き方改革」(資料—働き方改革)

「同一労働同一賃金」規定の整備(2020年4月1日(中小企業は1年遅れ)施行)

- ・ 2つの重要な最高裁判決(第2小法廷・平成30(2018)年6月1日)

有期雇用と無期雇用の賃金・手当等での待遇差がとこまで許されるのかが争点となった最初の最高裁判決

- ① ハマキョウレックス事件
- ② 長澤運輸事件

2 立法規制の変遷～これまでどのアプローチを採用してきたか?

- (1) 労基法4条：男女同一賃金原則→「差別禁止アプローチ」

「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」

- (2) 労働契約法3条2項：均衡の考慮原則→「不合理格差禁止アプローチ」

「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」(理念・訓示規定)

- (3) 非正規労働と正規労働(正社員)との賃金格差について

イ) パートタイム労働者と正社員の賃金格差について

現行のパート労働法(1993年制定)では、既に2つのアプローチが採用されている。

- a 2007年改正：「差別禁止アプローチ」の導入(旧8条)

- ・ 「同じ労働」(「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」)かどうかの考慮要素

- 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の同一性
- ② 人材活用の仕組み(雇用関係が終了するまでの全期間)：職務内容・配置の変更の範囲の同一性
- ③ 無期もしくはこれと同視できる契約期間

- ・ ①～③の3要素を充たすパート労働者は、1.3%に留まる。

※ 2014年の改正により①～③の要素のうち③を削除し、①と②の要素を充たすパート労働者(2.1%)に適用を拡大(現行9条)

- b 2014年改正：「不合理格差禁止アプローチ」の導入(現行8条)

- ・ 不合理かどうかの考慮要素

- ① 職務の内容：業務の内容及び業務に伴う責任の程度

② 職務の内容・配置の変更の範囲

③ その他の事情

①～③の要素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。

ロ) 有期雇用労働者と正社員との賃金格差について

現行の労働契約法（2007年制定）では、「不合理格差禁止アプローチ」のみ採用。

a 2012年改正：「不合理格差禁止アプローチ」の導入（20条の新設）

・不合理かどうかの考慮要素

① 職務の内容：業務の内容及び業務に伴う責任の程度

② 職務の内容及び配置の変更の範囲

③ その他の事情

①～③の要素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。

b 「差別禁止アプローチ」は定めなし。

ハ) 派遣労働者と派遣先正社員との賃金格差について

現行の労働者派遣法では、「不合理格差禁止アプローチ」のみ採用。

a 2012年改正

派遣労働法 30条の3：派遣労働者と同種業務に従事する派遣先労働者の賃金水準、賃金決定との均衡処遇を、派遣元の配慮義務と定める。

b 2015年改正時

3年以内に2つのアプローチによる対応を法改正等で実現することを定めた（待遇確保法）。

3 「働き方改革」関連法案～パート・有期・派遣すべてにつき2つのアプローチを整備

(1) 改正の趣旨：均等・均衡処遇原則導入のねらい

① 非正規と正規の待遇差の社会問題化の解消

・多様で柔軟な働き方の実現と雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
→労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

② 賃金引上げ（労働分配率の上昇）による「成長と分配の好循環」の実現

(2) 労契法 20条を、パート労働法と一緒に新法「パート・有期雇用労働法」（略称）に吸収。→1つの立法でパートタイム労働者と有期雇用労働者への2つのアプローチを適用することとした。

① 「不合理格差禁止アプローチ」を新法の8条に統合

② 「差別禁止アプローチ」を新法の9条に規定。

(3) 派遣労働者については、派遣元が2つのアプローチによる対応（「派遣先均等・均衡方式」）か、労使協定の締結（「労使協定方式」）かのいずれかを選択できるこ

ととした（新 30 条の 3、4、5）。

(4) 新法は、2020 年 4 月 1 日（中小企業 2021 年 4 月 1 日）から施行予定である。

(5) 「不合理格差禁止アプローチ」については「同一労働同一賃金ガイドライン案（平成 28 年 12 月 20 日）」が策定されている（新法 15 条）。

Ⅲ 最高裁 2 判決の概略とその判断枠組み

争点) 有期雇用労働者と正社員との賃金（待遇）格差が労契法 20 条の定める「不合理な格差の禁止」に違反しないか。

1 ハマキョウレックス事件

(事実関係) 現役の契約社員の事例

貨物自動車運送事業会社に有期労働契約を締結して乗務員として雇用された労働者（契約社員）が、正社員乗務員との間に不合理な労働条件格差があり、労契法 20 条に違反し無効であるとして格差の是正と差額を請求した。

(勤務状況)

正社員と契約社員とは、①「業務の内容及び業務に伴う責任の程度（「職務の内容）」には違いはなかったが、出向を含む広域異動の可能性や等級役職制度の適用がある正社員とは異なっており、②「職務の内容及び配置の変更の範囲」に違いがあった。

(問題となった労働条件)

契約社員に対する住宅手当、皆勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当の不支給（下線部分を不合理と判断）

2 長澤運輸事件

(事実関係) 定年退職後に再雇用された嘱託社員の事例

正社員乗務員として勤務した貨物自動車運送事業会社を定年退職した後に、嘱託乗務員として同じ会社と有期労働契約（雇用期間 1 年以内）を締結した労働者が、正社員乗務員との間に不合理な労働条件格差があり、労契法 20 条に違反し無効であるとして格差の是正と差額を請求した。

(勤務状況)

正社員乗務員と嘱託乗務員とは、①「業務の内容及び業務に伴う責任の程度（「職務の内容）」と②「職務の内容及び配置の変更の範囲」いずれにも違いがなかった。

(問題となった労働条件)

嘱託乗務員に対する能率給、職務給、精勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当の不支給、時間外労働の割増賃金の算定基礎に精勤手当を不算入、賞与の不支給（下線部分を不合理と判断）

3 両判決が示した判断基準

(1) 労契法 20 条にいう「不合理と認められるものであってはならない」は「合理的でないものであってはならない」とは同義ではなく、職務内容等が異なる場合であっても、その違いを考慮して両者の労働条件が均衡の取れたものであることを求める趣旨

である。

- (2) 労契法 20 条の「期間の定めがあることにより…労働条件に相違がある」とは、労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じたものであることをいう。関連性の程度は労働条件の相違が不合理かどうかの判断にあたり考慮すれば足りる。

⇒正社員と有期雇用者とで異なる就業規則が作成され適用されていたこと

- (3) 不合理性判断における考慮事情は、①「業務の内容及び業務に伴う責任の程度（「職務の内容）」及び②「職務の内容及び配置の変更の範囲」に限定されない。「その他の事情」は、①②に関連する事項に限定されない。

⇒「雇用及び人事に関する経営判断」「団体交渉等の労使自治」

- (4) 不合理性の判断は、賃金の総額の比較のみによるのではなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきである。

⇒各手当支給の性質・目的に照らして支給の相違を根拠づけることができるかどうかで判断

- (5) ある賃金項目の有無・内容が他の賃金項目の有無・内容を踏まえて決定されることもあり得るので、そうした事情も考慮される。

⇒例) 正社員への「能率給・職務給」と嘱託社員への「歩合給」の不合理性判断において、嘱託職員が調整給・老齢厚生年金を得ていた点の考慮

- (6) 立証責任について、不合理であるとの評価を基礎付ける事実是不合理性を主張する側(労働者側)が、不合理であるとの評価を妨げる事実については不合理性を争う側(使用者側)が負う。