

雇用多元化社会における均等・均衡待遇

阿部 昂

(内藤研究会 4 年)

- I 序 論
- II 均等・均衡待遇議論の概観
- III 労働契約法旧20条の解釈
 - 1 不合理性の判断枠組み
 - 2 不合理性の判断手法
 - 3 社会政策的観点における問題点
- IV 今後の課題
 - 1 限定正社員の出現
 - 2 民法90条適用の可否
 - 3 合理的差異
- V 結 語

I 序 論

現実社会では様々な場面で「非正規労働者」という言葉が使用されるが、多くの場合、①短時間労働、②有期契約、③間接雇用という三要素のいずれかを満たす労働者を非正規労働者と呼ぶ¹⁾。総務省の「労働力調査」²⁾を参照すると、2020年8月における非正規労働者は2070万人で、雇用労働者に占める非正規労働者の割合は、36.5%である。1985年の非正規労働者数は655万人で、雇用労働者全体に占める割合は16.4%であったので、この約35年間で非正規労働者が大幅に増加した³⁾。ただし、非正規労働者全体を見ただけは、パートタイム労働者のように正規雇用との作業内容の類似性が高いものから、派遣労働者、季節労働者まで幅

広い階層が存在している⁴⁾ ため、こうした数値の変動が直ちに深刻な事態だとはいいがたい。真に深刻なのは、ただ非正規労働者が増えただけではなく、特に「男性の」「家計自立型」で「不本意に」非正規労働者になった者の割合が増加している⁵⁾ ことである。つまり、何らかの事情で正規労働者にはなりたくない者が、家計補助的な労働として非正規労働者になるという従来のモデルが崩壊し、非正規労働者に対しても正規労働者並みの労働条件を保証することが急務となっている。

しかしこのような時代の要請とは裏腹に、正規労働者に比して労働条件が劣後するという点はどの雇用形態も共通しており⁶⁾、比較的賃金が安く労働組合にも組織されないといった、待遇格差⁷⁾ や雇用の不安定性が指摘されている。そして、こうした労働環境を改善するため、日本政府も社会情勢の変化に合わせ、複数回にわたって立法・改正を行ってきた。そのもっとも新しい例が2020年4月に施行されたパートタイム・有期雇用労働法であり、2021年4月からは中小企業への適用も始まっている。しかし、こうした最新の立法政策も大きな制度変更を促すものではなく、むしろ従来の問題点をそのまま引き継いだ、スローガンのな施策にしかっていないという指摘⁸⁾ まで存在する。また、あくまでも法規制をめぐる問題としてこの待遇格差の論点をとらえた場合、上記の通り非正規労働者の労働条件を向上する社会的必要性は常々叫ばれているものの、それが日本の法体系においてどのような論理で正当化されるかは必ずしも定かではない。これらの点を踏まえると、従来の待遇格差是正措置に潜む問題の分析だけではなく、立法に至るまでに蓄積された判例法理や学説を改めて検討し、そこに根本的な欠陥が存在するのではないかという視点から、正規・非正規労働者間の待遇格差を論じる必要があるだろう。

II 均等・均衡待遇議論の概観

そもそも、複数の労働者間で、雇用形態の相違を原因とする待遇格差が確認され、社会問題化したのはここ最近の出来事ではない。非正規労働者の法的保護が学会においてはじめて主要な課題となったきっかけは、戦前の昭和10年前後に発生した、特需景気に伴う臨時工の増大であり⁹⁾、その当時既に均等待遇原則の導入は論じられていた¹⁰⁾。特に、当時の臨時工はその多くが男性であったため、「その低賃金や不安定雇用は生活問題として真剣に受け止められて」¹¹⁾ おり、実際に

解雇手当の不支給を原因とした訴訟¹²⁾も複数提起されている¹³⁾。もちろん、当時はそれらの議論の根拠となりうる実定法規も存在しなかったことから、法解釈の論点から議論が盛り上がることは難しかった¹⁴⁾のだが、その一方で当時の議論には興味深い指摘も存在する。それは、当時の分析対象である臨時工は、「本工労働者と同じまたは類似の作業を行う臨時工に限定され」¹⁵⁾ていたという点だ¹⁶⁾。つまり、この時点では同一の労働に従事している者に対しては同一の待遇が認められるべきである、という均等待遇の議論はなされていたものの、均衡待遇の議論までは至っていない。実際に、先述の解雇手当をめぐる訴訟においても、臨時工から雇用期間中に本工へと転化したことを理由に臨時工側の請求を認めており、あくまでも本工と同一視できる臨時工のみがその救済対象だったのである。

そして、この論点は戦後朝鮮戦争を理由とする特需景気に伴い、再び臨時工が増大したことで再燃した。ただ、この段階においても主要な論点は、労働協約や本工に対して定められた就業規則が当該事業所の臨時工に対しても拡張適用されるかという問題であり¹⁷⁾、労使間で交わされた労働契約の内容に直接踏み込むものではなかったのである。これは日本油脂王子工場事件判決¹⁸⁾判旨において、均等待遇の実現が「あくまで社会政策的要請たるにとどまり、法律的には、労働組合法第十七条によるほか、その要請をみたす方法はないのである」と断じられている点からも明らかである。先述した戦前の議論展開と合わせ、労働契約の内容を直接規律する立法政策及び法解釈の議論に欠けていたことは明らかだ。当時は何故、あくまでも労働協約や就業規則を利用した待遇格差是正の議論しかなされなかったのだろうか。これについて、先述の日本油脂王子工場事件判決の判例評釈では、本来同業種で同一の労働に従事する労働者の処遇は「労使の競争によつて、規則的に標準化する筈であ」¹⁹⁾り、労働市場の不均衡によってそれが脅かされる場合、「労働組合の労働条件標準化政策」²⁰⁾が事態を解決するため、労働協約及び就業規則の適用範囲が重要であると述べている。つまり、労使間の合意を非常に重く見た上で、労働組合の活動にも一定の期待ができる状況だったからこそ用いることのできた論理構成であり、労働組合の組織率が16.9%まで下落している²¹⁾現代においてはほぼ参照不可能な議論と言える。

では、就業規則及び労働協約が存在しない状況において、正規・非正規労働者間で労働条件その他の格差が認められない要因は何であろうか。本来、労働契約といえどもその本質は双務・有償契約にほかならず、その根底には契約自由の原則が存在しているはずである。そのため、本来ならば労働契約の内容は当事者同

士の合意に任せられるべきであり、現に労働基準法（労基法）2条1項にも労働条件に関する大原則として、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」と定められている。それならば、正規雇用の労働条件と非正規雇用のそれとの間に大きな格差が存在していたとしても、その両者が労使間の合意によって決定されたものであれば国家による介入の必要はないはずである。

こうした契約の自由が尊重されるべき場面において、国家が介入する根拠としてまず考えられるのが、労基法3条であろう。しかし、3条における「社会的身分」とは、本来自己の意思によって逃れることができない属性を指す²²⁾ものであり、先述した通り労使間の合意によって成立した雇用形態についてこの規定を適用するのはあまりに暴論であろう²³⁾。また、同様の規定としては同法4条も存在するが、こちらは性別を理由とする賃金面の差別を禁止しているに過ぎないため、雇用形態を理由とする差別について適用対象とならないことは明白である。

その一方で、ある程度解釈の余地が残るものとして考えられるのが、民法90条の公序良俗規定である。具体的に言えば、労基法3条・4条が直接適用できる事例ではなかったとしても、民法90条の公序良俗規定を介して間接的に差別禁止規定を適用することは可能であり、十分検討に値しよう²⁴⁾。実際に、女子若年定年制をめぐる争われた日産自動車事件²⁵⁾においては、憲法14条の差別禁止規定を、民法90条を介した形で間接適用し、企業の就業規則を無効と判断している。同様の判断枠組みで均等待遇を正当化することはできるのだろうか。

この論点につき、学説上は肯定派と否定派に分かれていた。均等待遇原則に公序性を認める、肯定派の根拠としては、種々の国際規範や労基法3条・4条の精神などが挙げられている。一方で、否定派は①日本の賃金体系においては年齢・勤続年数・学歴等による格差が容認されており、均等待遇原則に公序性を認めた場合これらの慣習と矛盾することや、②仮に企業内の賃金体系に問題があるならばそれは組織化された労働者の交渉によって是正されるべきであることなどを論拠とする。そして、両者はそれぞれ議論に脆弱性を抱えていた。肯定派については、水町教授が「理論構成の困難さを自覚しつつも……公序良俗違反と構成する」²⁶⁾と評するように、日本型雇用慣行がそもそも均等待遇原則と適合性がなく、学説としてはどうしても説得力に欠けるところである。一方で、否定説についてはその論拠は強固であるものの、非正規労働者の労働条件を改善するべきという社会的要請は否定できない。そこで、肯定派の理論構成を一部修正する形²⁷⁾で、

著しい待遇格差のみを公序違反とするといったアプローチに切り替わっていった²⁸⁾。

そしてまさに、均等原則の公序性に関する議論の推移を反映した判例として挙げられるのが、丸子警報器事件判決^{29) 30)}である。この判例においては、賃金の決定について「契約の自由の原則が支配する領域」という大前提を確認した上で、均等待遇について明言する実定法上の規定はないと言い切り、同一労働同一賃金原則は公序とみなすことができないとして、民法90条の直接的な適用は否定している。そしてその上で、労基法3条・4条の根底に存在する均等待遇の理念に反する賃金格差を「公序良俗違反の違法を招来する可能性がある」として、やや回りくどい形で違法性判断を行っている。つまり、賃金格差が存在すること自体を問題視するのではなく、賃金格差が使用者の裁量を逸脱する程度に存在することを問題視しており、均等待遇というよりも、均衡待遇の考え方をしている³¹⁾のだ。こうした判断枠組みを採用しているため、丸子警報器事件判決は使用者側に均等待遇を促すことはできなかった。実際に、この判決が出た後にも、「正社員と同様の労働を求める場合であっても、契約の自由の範疇」と判断する裁判例が出てくるなど、正規・非正規間の待遇格差を違法とする立法活動を、判例がけん引するまでには至らなかったという評価が下されている³²⁾。また、2016年時点で均等待遇原則の公序性に関する裁判例は異なる立場の下級審判決が3件見られる程度だという厳しい指摘もなされており³³⁾、公序性についての判例法理が確立されるに至ったとは言い難い。一方で、ここで提示された考え方は、立法政策そのものよりもむしろ、制定された労働契約法旧20条の解釈論に対して大きな影響を与えることとなる。異なる雇用形態の労働者間で同じ取り扱いを求めるのではなく、「労働の量と質に均衡した比例的救済」³⁴⁾のみを認める均衡処遇説が台頭するのである。

こうした議論の推移について、先述した労働協約・就業規則の適用範囲をめぐる議論と合わせて考察すると、均等・均衡待遇原則をめぐる学説及び判例の蓄積について、一つの問題点が明確になる。それは、どちらも非正規労働者の処遇を正規労働者のそれに近づけなければならないという社会的要請は認めながら³⁵⁾も、雇用形態の相違を理由とする待遇格差について直接規定した条文が存在しないために、法解釈上は労使間の合意を優先しているという点である。言い換えれば、あくまでも均等待遇原則に公序性を認めるといった法解釈的アプローチではなく、どこか立法政策による対応を念頭に置いた議論がなされていたのではなか

ろうか。たとえば、丸子警報器事件判旨では、臨時社員の賃金が違法になる境界として、「同じ勤務年数の女性正社員の8割」という数値を出しているが、この「8割」という数値がいかなる根拠によって導かれたかは明らかではなく³⁶⁾、「本件事実関係を踏まえての、衡平感覚」³⁷⁾によるものといえる。であるならば、丸子警報器事件判決も待遇格差是正の手段として、最終的に法解釈学の視点ではなく、社会政策の視点を用いているのであり、学説上長年争われていた均等待遇原則の公序性をめぐる議論は結論が曖昧なまま放置されたと評価せざるを得ない。そしてまさに、均等待遇原則は、学説の蓄積ではなく、非正規労働者をめぐる社会構造の変化を受けて、立法政策へとつながるのである。

Ⅲ 労働契約法旧20条の解釈

これまでの議論からも明らかなように、臨時工と本工の待遇格差問題と、それを解決するための同一労働同一賃金概念はどちらも戦前から議論されてきた論点である。しかし、その一方で労働契約法（労契法）旧20条をはじめとする立法政策によってこの問題が取り扱われたのは、その歴史の長さには比べれば非常に最近である³⁸⁾。その理由として、大木教授は①「非正規雇用の数の増加」³⁹⁾、②「自らの収入で生計を立てている非正規雇用」⁴⁰⁾の増加、③「不本意ながら非正規雇用を選択する層」⁴¹⁾の増加を挙げている⁴²⁾。すなわち、均等・均衡待遇をめぐる各種立法政策は、法解釈論及び判例の蓄積によってなされたというよりも、非正規労働者の処遇向上を求める社会的要請を理由に行われたのである。

その中でも、有期・無期労働者間における均衡待遇原則が立法化されたのが労契法旧20条である⁴³⁾。正社員の長期雇用慣行を中心にしつつ非正規労働者の柔軟な雇用関係を有するわが国の雇用システムを是正するための取り組みを、企業の労使に促す行為規範としての役割が期待されていた⁴⁴⁾。このように同条は、有期労働契約の観点からより広い範囲の非正規労働者に対し民事的效果を持つ法的介入を行うため、正規・非正規労働者間の労働条件の格差問題に本格的な法的介入を行う意図があった⁴⁵⁾ ⁴⁶⁾。しかし、その解釈は学説・裁判例によって統一されているとはいえず、背景として個別事案ごとの性質の違いのみならず、そもそも労契法旧20条の解釈が定まっていなことに端を発するとの指摘もある⁴⁷⁾ ⁴⁸⁾。これは、労働者間の待遇格差をめぐる議論について、具体的な法解釈が定まらないまま立法化に至ったという2章の結論と整合的であろう。

そんな中、ハマキョウレックス事件最高裁判決⁴⁹⁾及び長澤運輸事件最高裁判決⁵⁰⁾は、同条の解釈の方向性を示し、その統一化を図ったとして評価されている⁵¹⁾。しかしながら、労契法旧20条が規定する均衡待遇原則における不合理性の判断枠組みは、正規・非正規労働者間の不公正な格差を是正するために妥当であるといえるのだろうか。また、その背景にある法解釈理論はいかなるものであろうか。

1 不合理性の判断枠組み

さて、労契法旧20条の不合理性の判断手法の妥当性について論ずる前に、兩判決によって示された同条の解釈を整理しよう。まず、判旨では労契法旧20条の趣旨については、「有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に」、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である⁵²⁾としている。この解釈自体は従来の丸子警報器事件判決の判断枠組みと同様である。その上で、「不合理と認められるものであってはならない」という文言の解釈につき、当該待遇格差が合理的でなければならないという意味ではなく、文字通り不合理であることのみを禁じているものと読み取った⁵³⁾ ⁵⁴⁾。これについてもやはり、基本的に待遇格差の問題は「契約の自由の原則が支配する領域」に属するものであるため、不合理な格差のみ規制すれば足りるという丸子警報器事件判旨の姿勢に近いと評価できる。

それでは、労働条件の不合理性を判断する基準はどのように設定されたのだろうか。これについては、丸子警報器事件において、正規労働者の賃金の「8割」という判断基準が提出されたのとは対照的に、個々の賃金項目ごとにその趣旨等を検討し、相違の不合理性を判断している⁵⁵⁾。先述した通り、労働条件の相違は基本的に労使の契約の自由を優先すべき領域だという法解釈を基礎とするならば、平成30年の最高裁2判決の枠組みの方が、労働条件の決定に関する労使の意思を反映させやすいだろう。その意味では、法解釈の全体像として、より一貫したものとなったと評価できるのではなかろうか。

なお、旧20条違反が認められた場合の効力については、同条は強行的効力を有するものの、無効になった労働条件については「比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではない」として補充的効力を有しないことを示した。ただし、就業規則の合理的な解釈による無効部分の補充までは否定していない⁵⁶⁾。この判断が及ぼす弊害については後述するが、ここで確認すべき

は、こうした補充的効力が否定される根拠として、旧20条が労働条件の差異を前提として均衡待遇を求める規定であることと、補充的効力を定める文言上の定めもないことが理由となっている点だろう。この点についても、労働条件の決定は基本的に労使間の合意に委ねるという姿勢は一貫しているし、多くの学説も支持している⁵⁷⁾ ところである。

2 不合理性の判断手法

不合理性の判断にあたっては、個々の労働条件ごとにその趣旨を踏まえて判断する手法をとることが示されたため、各手当の性質・目的の事実認定が重要な意味をもつこととなる。特に、先述の長澤運輸事件においては労働条件の中でも賃金についてのみ論じていたが、その後日本郵便事件（佐賀）判決⁵⁸⁾ はこれをさらに拡大し、「賃金以外の労働条件についても……個々の労働条件の趣旨を個別に考慮すべき」としている。加えて、パートタイム・有期雇用労働法8条ではこうした個別的な判断手法をとるべきことが条文上明記されることに至った点を踏まえれば、個々の手当に対する不合理性の判断手法は、実務上均等・均衡待遇問題に多大な影響を与える論点と評価できる。

しかし、こうした重要性に比して、事実認定の判断手法に関してはいくつか問題点が指摘されるところであり、本稿ではその中でも特に、旧20条の法解釈と事実認定の手法が必ずしも一貫していないという論点を取り上げる。先述の通り、旧20条の解釈にあたり、最高裁は待遇格差の存在を前提とした、均衡待遇の概念を採用している。この理解を前提とするならば、もし多様な趣旨を持つ労働条件についてその不合理性を判断する場合、有期労働者に対しても適用可能な趣旨と、そうではない趣旨を分別し、前者の部分を考慮した部分的な救済が認められるはずである⁵⁹⁾。しかし、旧20条をめぐる最高裁判決では、個々の事実認定において「均衡待遇原則を適用して部分的な救済をした例がな」⁶⁰⁾ く、均等待遇を認めるべきと判断した労働条件に対してのみ司法的救済が行われている。これは均衡待遇を条文の趣旨ととらえる解釈と明らかに非整合的である。以下では、そうした部分的な救済を否定した状態で、多様な趣旨を持つ労働条件の不合理性がどう判断されてきたかを分析する。

まず、結論を先取りすると、個々の趣旨が比較的判断しやすい手当・休暇については不合理性が認められやすい⁶¹⁾ のに対し、基本給⁶²⁾、賞与、退職金といった中核的労働条件については、長期雇用へのインセンティブ、人材確保等からその

不合理性は認められにくい傾向がある⁶³⁾。

(1) 賞 与

賞与の労働者間の格差について、従来のほとんどの裁判例がその不合理性を否定⁶⁴⁾していた⁶⁵⁾。そのような状況下で、大阪医科薬科大学事件大阪高裁判決⁶⁶⁾は賞与不支給が不合理であるとしたが、結局、同事件最高裁判決⁶⁷⁾ではその判断を覆した。高裁判決と最高裁判決で結論が逆転した背景は、性質・目的の比重の置き方が異なったことにある。

本事案では、賞与の性質・目的について、①「労務の対価の後払い」、②「一律の功労報償」、③「労働意欲の向上」、④「正規職員人材の確保・定着」⁶⁸⁾という4要素を挙げた⁶⁹⁾。そして、高裁判決は、この4要素を極端に比重づけることなくバランスよく考慮し、①「労務の対価の後払い」、②「一律の功労報償」を正社員とアルバイトの双方に共通することとして、正社員の賞与の支給額の60%を下回る支給ししない場合は不合理であると判断した。特にここで注目されるのは、長期雇用を必ずしも前提としない契約社員にも正規労働者の80%を支給していることから、④の目的はあくまでも付随的なものであると判断⁷⁰⁾し、それまでの裁判例で多用されてきた⁷¹⁾有為人材確保論を限定的に認めた点である。これはまさに当該待遇格差について、オールオアナッシングの救済をせず、有期労働者に適用可能な趣旨のみを抽出して部分的救済を行っており、旧20条の趣旨である均衡待遇を実現したと評価できるだろう。

その一方で、最高裁判決では上記4要素を認めながらも、④「正規職員人材の確保・定着」を「目的」として際立たせることにより、不合理性判断の総合考慮において他の要素よりも比重を重くし、不合理ではないとの判断を示すに至った⁷²⁾。しかし、最高裁判決においても①「労務の対価の後払い」、②「一律の功労報償」部分が賞与の性質・目的として含まれていること自体は否定していないのであり、何故こうした場合に賞与の不支給までもが不合理なもの認められないのかは定かではない。たとえ高裁判決が「正規職員人材の確保・定着」の部分を軽視したことを問題視するとしても、それは損害賠償の金額を変動させる根拠にはなりえるが、賞与の不支給を不合理ではないと判断する根拠にはならないであろう。であるならば、やはり当該最高裁判決がこの論点について高裁判決と結論を異にしたのは、事案の性質に由来する事実認定の相違というよりも、部分的救済を認めるか否かの判断が分かれたことが理由と考えられる。この場合、労契

法旧20条の趣旨を没却するものであると同時に、部分的救済が認められなかったことにより、有期契約労働者が本来受けられるはずであった司法救済が損なわれているため、法解釈の観点だけではなく、旧20条が誕生した理由である社会政策的要請の観点から見ても非常に深刻な問題と言えよう。

また、①「労務の後払い」や②「一律の功労報償」といった性質は、当該職場の賃金体系の設計や運用実態から客観的に認定するものであるが、③「労働意欲の向上」や④「正規職員の人材の確保・定着」といった側面は、使用者の主観的推測からなされる主張によって認定するものである。使用者の主観の影響が大きい要素が重要視されたことについても、その判断の妥当性に疑問が残る。

（２）退職金

退職金の不合理性判断についても、メトロコマース事件では、高裁と最高裁は逆の判断を出した。同事件高裁判決⁷³⁾は、退職金には「長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分」がある以上、10年以上勤務して退職した契約社員に、正社員と同一基準で算定した額の4分の1すら支給しないのは不合理な格差であるとした。一方で最高裁判決では、退職金は「支給要件や支給内容等」に照らし、「職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質」を有するとしつつも、「正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る等の目的」があるという退職金支給の目的等⁷⁴⁾を考慮し、退職金支給を不合理な相違でないとした。

つまり、高裁判決は、①個々の労働条件についての制度目的を個別的に確認し、②客観的・具体的な実態判断から、不合理性を判断したのに対し、最高裁判決は、①個々の労働条件についての具体的な制度目的よりも包括的な正社員制度の一般的な制度目的を確認し、その目的を優位に捉える認識から、②正社員制度と有機契約労働者制度との抽象的な制度の異質性を強調し、③正社員制度についての使用者の主観的な制度設計意図を肯定し、④条文上の「その他の事情」という文言を媒介に、労働条件相違の不合理性を否定した、と分析できる。この整理からも明らかのように、高裁判決については退職金制度の趣旨・目的の内、有期契約労働者にも適用可能なものを抽出して部分的な救済を認めようとした一方、最高裁判決ではあくまでも均等待遇的判断を採用しており⁷⁵⁾、先述した大阪医科薬科事件と同様の議論の対立が確認できる。

また、本件では「その他の事情」として、正社員への登用制度の存在が考慮さ

れている。しかし、雇用区分を設ける場合の基本は乗り換え可能性という双方向に開かれていることが前提であり、これもやはり退職金支給の判断にあたって、支給基準の相違はあり得たとしても、不支給を正当化することにはならない⁷⁶⁾ため、やはり部分的救済を否定する根拠にはならないのではなかろうか。むしろ、このように正社員登用制度といった「人材活用の仕組み」が入ることで部分的救済すらも否定されるならば、今後使用者により格差を正当化するための脱法的制度として正社員登用制度が設定されるのは明らかである⁷⁷⁾。また、そもそも正社員登用制度が公正に機能しているかという疑念も存在する。例えば、棗弁護士は日本郵便（東京）事件⁷⁸⁾において、実質的に機能していなかった正社員登用制度が「その他の事情」として考慮されたことを批判している⁷⁹⁾。こうした問題を踏まえると、正社員への登用制度を「その他の事情」として考慮することには慎重にならざるを得ないだろう。

これについて、中核的労働条件は労使交渉を経て均衡待遇へと至るという反論も存在する。例えば、最高裁判決において林景一裁判官並びに林満晴裁判官は補足意見として、退職金の支給額は「労使交渉を経るなどして、有期契約労働者と無期契約労働者との間における職務の内容等の相違の程度に応じて均衡のとれた処遇を図っていく」はずとしている。この論理に基づけば、最高裁判決は均衡待遇の理念を否定した訳ではないが、それは具体的な基準を司法判断で定めるのが難しいため、裁判所は均等待遇と判断できるものに対してのみ介入し、均衡待遇にあたる部分は労使自治に任せるのが最上である、と議論を整理することも不可能ではない。しかし、これは現在の日本における集团的労使自治の状況を鑑みて妥当ではないという再反論⁸⁰⁾が可能である。2章でも指摘した通り、日本において労働組合の組織率は低い上、有期・パート労働者は正規労働者よりも「労働組合・団体交渉という集团的交渉チャンネルにも乏しい状況にある」⁸¹⁾ことを踏まえると、裁判所としてはやはり一定の範囲で部分的救済を認めることが望ましいと判断するべきであろう。

3 社会政策的観点における問題点

(1) 賃金

既に述べた通り、部分的救済を認めず、均等待遇的な理念に基づいた「オール・オア・ナッシングの解決策」⁸²⁾を採用することは、労契法旧20条の趣旨に反するため、法解釈として妥当ではない。それに加え、これまで検討してきた通り、こ

うした部分的救済が必要になる、多様な趣旨を持つ労働条件とは、基本給や賞与・退職金などの中核的労働条件であり、均等待遇的な判断枠組みではその不合理性がほとんど認められない⁽⁸³⁾ ⁽⁸⁴⁾ ため、非正規労働者の待遇改善という社会政策的観点から見ても望ましいとは言えない⁽⁸⁵⁾。

また、個々の労働条件ごとに不合理性を判断し、多様な趣旨を持つ中核的労働条件については判例法理が一般化することによって、実務における賃金制度が今後変化する可能性がある。例えば、これまで支給した各種手当を廃止し、その分を基本給に組み込んで支給することなどが企業の対応策として懸念されている⁽⁸⁶⁾。こうした懸念が現実化した場合、先述した部分的救済がなされないという問題がより深刻になるため、旧20条の趣旨である均衡待遇と労働者救済の双方が実現されない事態はより深刻になるとと思われる。

加えて、社会政策的観点から旧20条をめぐる判例法理を分析すると、もう1点深刻な問題点が存在する。それは、個別の労働条件ごとに不合理性を判断する場合、非正規労働者の救済という観点からは不十分なのではないかという懸念である。長澤運輸事件を例にこの問題を分析してみよう。長澤運輸事件一審判決⁽⁸⁷⁾、同事件二審判決⁽⁸⁸⁾ では、不合理性を判断する際、個々の労働条件に着目するのではなく、定年後再雇用者の賃金全体について判断している。そのうえで高裁判決では、①定年後再雇用の場合、職務を変えない場合であっても賃金引下げは一般的で、社会的に容認されていること、②在職老齢年金や雇用保険の高年齢雇用継続給付があること、③賃金引下げ幅を縮小するための努力（歩合給の正社員の能力給よりも高率に設定すること、無事故手当の増額、年金不支給期間の調整給の導入等）を根拠に、不合理性を否定した⁽⁸⁹⁾。

一方で、すでに述べた通り長澤運輸事件最高裁判決⁽⁹⁰⁾ では、原審までの判断手法を採らず、「賃金の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ものと解するのが相当である」ことを示し、個別の労働条件ごとに不合理性を判断した。この手法は、施行通達⁽⁹¹⁾ が明示しているのみならず、多くの学説も支持している⁽⁹²⁾ ところである。しかし、非正規労働者の労働条件を改善すべしという社会政策的観点からすれば、労働者の生活上賃金総額こそが真に重要なものであり、いかに個別の労働条件において待遇格差が改善したとしても、労働者の救済に資するものではない。勿論、中核的労働条件も含めて不合理性の判断が適切に行われるのであれば、結果的に賃金総額の面でも労働者救済が実現するであろうが、そうした中核的労働条件には部分的救済が認

められておらず、この解決策も難しい。

加えて、関連する賃金項目で調整などがなされている場合、個々の労働条件ごとに判断することは、法解釈の観点から見ても必ずしも妥当であるとはいえないのではないか。つまり、非正規労働者の時間給と正規労働者の基本給のみを取り出して比較するのでは不十分であり、諸手当・賞与・退職金・福利厚生給付などにおける違いを総合的にみる必要がある⁹³⁾。争点となる労働条件と密接に関わる労働条件があれば、当該労働条件も含めて比較すべきであり、“労働条件の範囲”から裁判の論点とし、事案ごとに判断することが妥当であると考えられよう。

(2) 補充的効力

先述の通り、現在の判例法理においては、不合理な待遇格差が認められたとしても、条文の補充的効力は認められていない⁹⁴⁾。言い換えれば、訴訟に勝利したとしても、労働条件が不合理な格差を排除したものへと即座に変更されるわけではなく、不法行為に基づく損害賠償請求が労働者側に認められるだけである。この場合、労働者側にとって抜本的な問題解決にはならず⁹⁵⁾、司法による救済として不完全なのではないかという疑念が残る。加えて、条文の構造上、労働条件差異の不合理性を立証する責任は労働者側に課せられていることを考えれば、均等・均衡待遇をめぐる訴訟が救済手段として極めて脆弱であるようにも思われる。海外の例を見てみれば、ドイツにおいては差別あり無効という判断が下された場合、比較対象労働者と同じ地位を認める処理がなされている^{96) 97)} のであり、こういった制度も参考にすべきではないか。

しかし、この点については労働時間、労働災害補償額といった、判断基準が具体的かつ明確であるものとは違い、「差別のない待遇」という不明確かつ抽象的な基準ではそもそも契約の補充効果を果たすことが不可能であるという指摘もなされている⁹⁸⁾。しかしこれについては、先に述べたような部分的救済を認めるならば、その時点で何らかの基準を打ち立てなければならない。そして、この部分的救済を認めることが法解釈上も社会政策的観点からも望ましい旨は既に論じた通りである。よって、この判断基準があいまいだという議論をもって補充的効力の意義を否定すべきではない。

また、補充効の問題については、現行法の解釈上も労働者側にある程度譲歩したアプローチが可能であるという指摘もなされている。具体的には、パートタイム・有期雇用労働法の民法90条（公序良俗規定）的性格を介することで、就業規

則における「正社員には……を支給する」という規定の「正社員には」という文言を一部無効と判断する手法である⁹⁹⁾。これにより、正社員の労働条件が非正社員に対しても適用されることになる。確かに、こうした判断枠組みを用いれば現行法上も労働者間の待遇格差に対して補充効を認めることができる。しかし、これはあくまでも待遇格差の問題につき、民法90条の観点から介入する必要性があるという前提に立った議論であり、やはり均等待遇原則の公序性をどう捉えるかという問題に収斂する¹⁰⁰⁾。

以上を鑑みると、裁判例の動向を受けて、実務における賃金制度が今後変化する¹⁰¹⁾可能性もあり、なおかつ労働者にとって真に重要な賃金総額については考慮事項となっていない上、補充的効力も認められていないというのが労契法旧20条をめぐる判例法理の全体像である。立法の背景にあったはずの正規・非正規労働者間の労働条件の格差問題に本格的な法的介入を行うという目的に照らして、それを果たせていたかという点については甚だ疑問と言わざるを得ない。2章でも分析した通り、同条が元々学説や裁判例の蓄積によって生じたのではなく、社会政策的要請から生じたものである以上、こうした司法的救済の実態や時代の変化を受けて立法活動は絶えず見直されるべきであろう。そして、こうした従来の議論の問題点が、労働市場の変化によってさらに深刻化している。

IV 今後の課題

1 限定正社員の出現

現代の労働市場では無期労働契約を締結してはいるものの、職務、勤務地、労働時間等が限定された「多様な正社員」¹⁰²⁾が出現している。こうした「多様な正社員」に関しては、従来の無期労働者よりも緩やかな雇用保障しかなされないのではないかと危惧も指摘されているところである^{103) 104)}。この中には2018年段階で、限定のない正社員との間に不合理な賃金格差を感じている「多様な正社員」も一定数存在する¹⁰⁵⁾。このように、労働者の働き方が多様化する中で、労働条件・雇用安定性の双方において既存の契約類型が溶融し、正規・非正規の二分類では語れない事象が拡大する。言い換えれば、現代では無期労働者間においても雇用保障や労働条件について濃淡が生じ始めており、これによって無期労働者と有期労働者という「二元的な雇用管理を廃棄」¹⁰⁶⁾する、多元的な雇用システムが構築され始めている¹⁰⁷⁾のである。

そして、こうした多様な正社員の出現は、正規・非正規間での均衡待遇原則にも影響を与えるものだと思われる。たとえば、勤務地が限定され、全国転勤を前提としない働き方である「地域限定正社員」については、賃金や昇進・昇格の面で通常の正社員よりも大きく劣後することが指摘されている^{108) 109) 110)}。この場合、すでに述べたような均衡待遇の判断枠組みに則れば、両者の待遇格差は、勤務地が限定されていることによるもののみ認められるのであり、それ以外の相違については是正されなければならない。しかし、3章において論じた通り、現在の判例法理では、労契法旧20条に基づく不合理性判断において部分的救済を認めておらず、正社員・限定正社員間の待遇格差に対して適切なアプローチをとることができない。すなわち、雇用形態が正規労働者と非正規労働者という二項対立で整理されている状況では、両者の労働実態の差異は比較的大きなものであったため、オール・オア・ナッシング的な性質を持つ均等待遇の概念は適合的だったかもしれない。しかし、労働実態にいわばグラデーションが生じた現在においては、もはや均等待遇の理念に基づく不合理性判断は通用せず、均衡待遇の理念、ひいては待遇格差の部分的救済が必要不可欠なのである。

そして、限定正社員をめぐる問題はこれだけにとどまらない。限定正社員と非限定正社員の待遇の差異については均等・均衡待遇が適用されないことはパートタイム・有期雇用労働法の適用範囲から考えても明らかである¹¹¹⁾が、先述の通り、両者には厳然たる待遇格差が存在する。すなわち、法の介入によって解決すべき問題が存在するにもかかわらず、適用範囲上この問題領域に介入できる法規制が存在しないのである。その上、今後は労契法18条によって規定された無期転換ルールにより、労働条件が低いまま無期雇用となった無期雇用フルタイム労働者が増えるであろうことも予想されており¹¹²⁾、そうした事態が現実のものとなれば、この問題はより一層深刻化すると思われる¹¹³⁾。よって、より包括的に均等・均衡待遇を徹底していくために、民法90条などを活用した解釈論、並びに新たな立法政策を今一度検討する必要があると思われる。

また、こうした限定正社員の活用が今後より一層広まっていくのであれば、非正規雇用・正規雇用間における性質の違いは現在よりも希薄なものとなりうる¹¹⁴⁾。非正規雇用の労働条件を検討する上で、比較対象をどの集団に置けば良いのかすらも曖昧になっているこの状況において、現状の法制度を維持したままでは早晚立ち行かなくなることは明白である。

2 民法90条適用の可否

さて、ここまで検討してきたように、雇用多元化社会において従来の均等・均衡待遇をめぐる法制度は2つの限界を迎えている。1つは、司法救済において限定的救済を認めざるを得ないという点。もう1つは、多様な正社員に対して適用できる立法政策を導入しなければならないという点である。この内、前者については現行法の解釈・運用を変更することによって対応可能であろうが、後者は立法政策による解決以外、ほぼ道は閉ざされているといわざるを得ない。均等・均衡待遇をめぐる日本の法制度は、有期労働者とパートタイム労働者に対して短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律8条・9条を、派遣労働者に対して労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律30条の3を適用するといった形で、雇用形態ごとに異なる法規制を行っている。そのため、先述の多様な正社員すべてを適用範囲とする、包括的な法規制は存在しない。これを克服する上で最も明快なのは、現行法を解釈によって無理に読み解いていくことよりも、何らかの立法政策によって包括的な法規制を行うことであろう。

しかし、仮にこうした立法政策をとるにせよ、労働条件の決定は契約自由の原則に含まれるはずであるという大原則を乗り越えない限り問題解決は不可能だ。現に、第2章で考察した通り、これまでの均等・均衡待遇をめぐる議論は均等待遇原則の公序性を正当化できないまま、社会政策的要請を理由とする立法政策による解決を図ってきた。しかし、それでは大きな賃金格差が問題になった労働形態に関してその都度立法を行う、という場当たり的な対処にしかかなり得ない上、労使間の合意を重視する姿勢自体は変わらず、3章末尾で分析したような種々の課題を生じさせてしまう。

よって、本節ではこのように雇用形態の相違に由来する待遇格差に対して、公序良俗規定を直接適用することができるのか、今一度検討を加える。その上でまず考えられるのは、異なる雇用形態の労働者同士に発生した待遇格差が、憲法14条1項に違反しているのではないかということであろう。具体的な文言で言えば、14条1項で定められた「社会的身分」に基づく差別ではないか、という指摘である。無論、第2章でも述べた通り、ここでいう「社会的身分」とは先天的に決定された条件や自己の意思では不可変の属性などを指すのであり、いわゆる「スタートラインの平等」を保証するための規定にすぎないとされる。そのため、従

来も雇用形態については自己の選択の結果生じたものであり、同規定の対象にはならないとされてきた¹¹⁵⁾。しかし、本論文ではこうした解釈を採用することは妥当ではないと考える。なぜならば、憲法14条1項並びに労働基準法3条で述べる「社会的身分」が真に「スタートラインの平等」を保証するための規定であるならば、例えば自己の過失によって生じた後天的な障害や妊娠・出産なども差別禁止事由に含まれなくなってしまう¹¹⁶⁾ためだ。よって、自己の意思決定によって生じた属性だから「社会的身分」に該当しない、というのはあまりにも限定的な文言解釈だと言わざるを得ない。実際に、丸子警報器事件の判例評釈においても、憲法14条1項については憲法学上より広い解釈¹¹⁷⁾が認められており、労基法の解釈においてもこの基準を用いるべきとする見解¹¹⁸⁾が存在する。

では、こうした差別禁止事項をどのようにとらえれば正規・非正規といった雇用形態まで含んだ法解釈が可能になるのか。これについて石田教授は、無意識に生み出される社会構造を「除去・改変し、もとより多様な個人が個人として尊重されることを志向する」¹¹⁹⁾ため、いわば「個人の多様性尊重」¹²⁰⁾を目的として差別禁止規定が存在するのであるという見解を示している¹²¹⁾。この観点からすると、従来から問題とされてきたパートタイム労働者、有期労働者といった非正規労働者だけではなく2節で紹介した限定正社員も含めて、待遇格差が存在している雇用形態を包括的に差別禁止事由としてとらえることができる。よって、本論文では憲法14条及び労働基準法3条の「社会的身分」の定義を以上のようにとらえ、その精神に反するという形で公序良俗規定を介した待遇格差の是正を行っていくべきだと考える。

勿論、こうした論理構成が実際の訴訟において妥当するかと言えば、それはおよそ現実的ではないと言わざるを得ない。現に、無期労働者間¹²²⁾での労働条件の相違が争われた科学飼料研究所事件¹²³⁾では、労契法旧20条の類推適用を否定した上で、「憲法14条、労働契約法3条2項、その他の法令上、無期契約労働者間において同一労働同一賃金の原則を具体的に定めた」と解される規定は見当たらない以上、そのような原則自体が、使用者と無期契約労働者との間の労働関係を規律する法規範として存在していたとか、これが公序として確立していたと認めることもできない」と判示している。今後判例が蓄積されていく可能性はあるが、先述の議論もあくまで一つの解釈を示したにすぎず、これを採用しなければならない論拠があるわけでもない。であるならば、やはり包括的な均等・均衡待遇を定めた立法政策を導入するのが実質的な救済という面では急務になるであろう。

3 合理的差異

もしも雇用形態の違いが憲法や労働基準法における差別禁止事項に当たると考えれば、2章の冒頭で提起した個別の立法政策を経ずして待遇格差是正を図れないという問題や、その後に論じた、そもそも待遇格差は契約の自由が及ぶ範囲の論点だという問題に対して一定の解決は見いだせる。しかし、これに対する反論として考えられるのは、「待遇格差は雇用形態の違いを理由とした差別的取扱いではなく、業務の範囲や負担する責任の違いを理由とした合理性のある格差である」というものであろう。つまり、「同一賃金の前提となる『同一』労働」¹²⁴⁾が成立していないという主張である。実際に、日本の賃金体系においては年功序列型賃金など、先ほどの差別禁止事由に当たるものだったとしても待遇格差の合理的な理由として社会的に認められている¹²⁵⁾。この問題はたとえ3節で述べたような判断枠組みを用いたとしても合理的な説明がつかず、結局は丸子警報器事件判決と同様の結論にならざるを得ない。

しかし、これに対しては正社員と他の雇用形態の間で、どれほどの差異があるのかという疑念が存在する。たとえば、パートタイム労働者の基幹労働力化は20年以上前から指摘されてきた問題である上¹²⁶⁾、使用者の側もただ単にコスト削減のためにパートタイム労働者を雇用している¹²⁷⁾側面があることは明らかなだ。また、有期雇用労働者についても企業の中核的役割を果たす場合も少なくない¹²⁸⁾。特に先ほど述べた限定正社員に至っては、契約上限定されている労働条件以外は通常の正社員と変化がないため、もしも合理的差異論を主張するのであれば、当該労働条件の限定によって生じる負担の差異が、賃金等の減少に至るほどのなかを厳格に検討する必要がある¹²⁹⁾。実際に、ニヤクコーポレーション事件¹³⁰⁾の原告は転勤・出向の義務を負わない有期労働者であったが、正社員との処遇格差について不法行為として認定を受けている¹³¹⁾。こうした事情を鑑みれば、上述した合理的差異が現代社会においてどれだけ残存しているのかは大いに疑問である。

V 結 語

序論でもふれたとおり、昨今は非正規雇用として就労しながら生計を維持する労働者が増加しており、雇用形態による待遇格差はより一層深刻な問題となって

いる。もちろん、それに対する立法措置は時代に応じてとられてきたものの、それらは学説の集積を経ずに社会政策的要請にこたえる形で立法化に至った。そのため議論の大前提である、労使間の合意、特に集团的労使交渉を重要視し、法の積極的介入を避ける裁判所の姿勢を、いかに均等・均衡待遇原則の公序性によって乗り越えるかという問題があまり検討されなかったのである。その結果、法解釈の面では労使間の集团的交渉を重視し、本来均衡待遇の理念に基づき、部分的救済を認めるべき場面で認めないという問題が生じ、社会政策的観点からは、労働者に対して実効的な救済が図れないという問題が発生した。本来法解釈の議論と社会政策的要請を峻別し、それぞれについて議論を重ねるべきところ、それを怠ったがためにどちらの観点からも問題が残る結果となったといわざるを得ない。

それに対し、本稿では上記2つの観点から均等・均衡待遇を検討し、法解釈の観点からは部分的救済を認めることによる均衡待遇理念の達成、社会政策的観点からは均等・均衡待遇原則の公序性を今一度見つめなおすことにより、従来よりも積極的、かつ包括的な司法介入を提案した。

また、仮に均衡待遇が実現したとしても企業側が政府の意図した形で対応策を講じるとは限らない。2006年の文献¹³²⁾では、企業に対するインタビュー調査として「多くの企業は政府の「均衡処遇ルール」を意識していたが、その方向性は政府の意図とは逆の方向であった。……「正社員をマネジメントに特化させたい」(E社、G社)という考えを持ち始めている。つまり正社員を少数精鋭化し、②責任の上でも、さらに①職務内容の上でも、正社員のハードルを上げ、基幹パートとの重複を解消していく」という記載がされている。無論、これは法解釈の観点からすれば何ら問題のない対応であるが、社会政策的観点から見れば、非正規労働者の待遇を向上させるという本来の目的は果たしていない。その他にも、正規雇用の待遇を引き下げるという形での対処¹³³⁾なども予測されるところであり、こうした企業の反応を予測する労働経済学的な視点も踏まえて、常に均等・均衡原則の運用を見直していく必要があるだろう。

その上、序論でもふれた通り、非正規労働者が抱える問題は本論文で扱った待遇格差の問題以外にも多数存在する。派遣切りや雇止め为代表される、雇用の不安定性はまさに昨今の新型コロナウイルス感染拡大に伴って社会問題化しており¹³⁴⁾、こうした不安定雇用は労働者のキャリア形成にも悪影響を与えるとの理由から、非正規労働者にキャリア権を認めるべきだとする論者も存在する¹³⁵⁾。今回本稿で示したのも待遇格差について解決する一案にすぎず、これらの集積し

た社会問題に対しては、個別具体的な法解釈や立法政策によって対応していくしかない。しかし、雇用形態の多元化が進み、正規労働者が非正規労働者に、非正規労働者が正規労働者に近似していく現代においては、どの分野においても間接雇用と直接雇用、パートタイム雇用とフルタイム雇用、有期雇用と無期雇用といった二項対立的な判断枠組みは捨て、差別禁止規定や人権規定のような、より包括的かつ柔軟な視点で法解釈、及び立法政策を行うことは時代的要請なのである。従来も非正規労働者をめぐる社会環境の変化を受けて、待遇格差に関する立法が行われてきた以上、日本は現在雇用の多元化という社会情勢に適用した形の均等・均衡待遇を見直すべき時を迎えている。

- 1) 塩見卓也「派遣労働者の労働問題 法改正の動向を踏まえた検討」法学セミナー 731号（日本評論社、2015）、33頁。
- 2) 総務省「雇用形態別役員を除く雇用者数」『労働力調査（基本集計）2020年（令和2年）8月分結果』<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html>（最終閲覧日：2022/1/15）。
- 3) 大内伸哉『非正社員改革—同一労働同一賃金によって格差はなくなる—』（中央経済社、2019）、32頁。
- 4) 鈴木宏昌「非典型雇用とコンティジェント労働」海外四季報（1997）、165頁。
- 5) 高橋祐吉「非正社員とは何者か？—身分化された雇用をめぐって—」専修大学社会科学研究所月報645号（2017）。
- 6) 大脇雅子「パートタイム労働者をめぐる立法論的課題 パートタイム立法構造の展望」季労151号（1989）。
- 7) 水町勇一郎「「働き方改革」の到達点と課題」法時91巻2号（2019）、55頁。
- 8) 島田裕子「パートタイム・有期労働法の制定・改正の内容と課題」日本労働研究雑誌701号（2018）。
- 9) 水町勇一郎「非典型雇用をめぐる法理論」季労171号（1994）、大木正俊「同一労働同一賃金の肖像—用語・歴史・法理から」法教459号（2018）。
- 10) 後藤清「臨時工と解雇手当」民商4巻6号（1936）、6頁。
- 11) 濱口桂一郎「非正規雇用の歴史と賃金思想」大原社会問題研究所雑誌699号（2017）。
- 12) 大阪地判昭11・9・17法律新聞4044号など。
- 13) 前掲注11）、6頁。
- 14) 前掲注9）（水町）。
- 15) 中山嘉「戦後から1960年代初頭までの臨時工研究の意義と限界」人間社会環境研究19号（2010）、10頁。
- 16) 実際に、やや年代は下るものの当時の文献では「この制度により雇傭された臨

時工は、その成績により本工に登用されることを予定されているものが多い。いわば最下級の実質的常備工とみなしてもよい」と記載されており、戦前から戦後まもなくにかけての均等待遇をめぐる議論は、臨時工と本工が同一労働を行っているという前提に立っていることは明らかである（和泉雄三「臨時工調査その後の問題点」労働の科学11号（1956）、17頁）。

- 17) 具体例として、富士重工宇都宮製作所事件（宇都宮地判昭40・4・15労民集16巻2号256頁）などが挙げられる。
- 18) 東京地判昭和26・1・23労民集2巻1号67頁。
- 19) 有泉亨・氏原正治郎「臨時工と協約の一般的拘束力 一部ストライキと休業手当」季労1号（1951）、124頁。
- 20) 前掲注19）、124頁。
- 21) 厚生労働省「令和3年労働組合基礎調査」（2021）<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/21/dl/01.pdf>（最終閲覧日：2022/1/15）。
- 22) 菅野和夫『労働法 第12版』（弘文堂、2019）247頁。
- 23) 現に、播磨造船所事件（広島地呉支判昭和24・6・15労民集4号189頁）において原告側が労働基準法3条違反を主張したところ、同条は「部落出身者といったような社会的身分の如何の如き、直接労働に関係のない条件」について定めたものである。そして、雇用形態の相違といった「雇傭契約の内容に差異のある場合、夫々その内容に応じて労働条件に差異の生ずるのは已むを得ないこと」だとして原告の主張を退けている。当該事件においては、臨時工と本工の作業内容が同一であったことは当事者間で争いのない事実として認められており、たとえ同一の労働に従事していたとしても労基法3条の適用対象外という姿勢が読み取れる。
- 24) 例えば、有泉博士は臨時工の低賃金問題に関し、それが企業内の身分制度のみに由来する「労働基準法三条の精神に反する」と評価しており、間接的な適用の可能性が示唆されている（有泉亨「労使関係と臨時工」労働教育2巻8号（1951）、6頁）。
- 25) 最判昭和56・3・24民集第35巻2号300頁。
- 26) 前掲注9）（水町）。
- 27) 論調を変化させた事例としては、本多淳亮「パート労働者の現状と均等待遇の原則」大阪経済法科大学法学研究所紀要13号（1991）などが挙げられる。
- 28) 前掲注9）（水町）、大木正俊『イタリア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って』（日本評論社、2016）、前掲注9）（大木）。
- 29) 長野地判平成8・3・15労判690号32頁。
- 30) この判例は「初めて、同一労働に従事する同じ勤続年数の正規従業員（正社員）と非正規従業員（臨時社員）の賃金格差を違法とした」と評されており、正規・非正規間の均等待遇に関するリーディングケースと評価できる（浅野むつ子「正社員と臨時社員の賃金格差と均等待遇」法時68巻9号（1996））。
- 31) 浅野教授は端的に「幅のない公序」ではなく「裁量の余地のある公序」を認め

- たものとしてこの判旨を開設する（前掲注30）。
- 32) 奥田香子「非正規雇用をめぐる労働判例の変遷」法セ800号（2021）。
 - 33) 前掲注28）（大木）。
 - 34) 前掲注28）（大木）。
 - 35) 日本油脂王子工場事件判決では「社会政策的要請」、丸子警報器事件判決では「市民法の普遍的な原理」という言葉で均等待遇原則を表している。
 - 36) この点は当時から問題視されており、前掲注30）、石井保雄「女性臨時社員と同正社員の賃金格差が均等待遇理念に反する場合」季労181号（1997）などでも判旨の問題点と指摘されている。
 - 37) 前掲注36）（石井）、181頁。
 - 38) 前掲注9）（大木）。
 - 39) 前掲注9）（大木）、44頁。
 - 40) 前掲注9）（大木）、44頁。
 - 41) 前掲注9）（大木）、44頁。
 - 42) 富永教授も労契法旧20条の成立について同様の分析を行っている（富永晃一「新法解説 労働契約法の改正」法教367号（2011）53頁）。
 - 43) 2012年の労契法改正による。
 - 44) 菅野和夫『労働法 第10版』（弘文堂、2012）238頁。
 - 45) 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説 労働契約法 [第2版]』（弘文堂、2014）228頁。
 - 46) 実際の運用面でも、施行通達（平成24年8月10日基発0810第2号）において、通勤手当や食堂の利用などについての相違は特段の理由がない限り不合理と判断する旨が記載されるなど、行政側が社会政策の一環として取り組んでいることは明らかである。
 - 47) 水町勇一郎『「同一労働同一賃金」のすべて』（有斐閣、2018）。
 - 48) 実際に労契法旧20条の適用について争われた裁判例を概観した論文では、「同条の趣旨自体について明確に言及する裁判例はごく少数にとどまっていた」と評価されており、学説上の議論が発展していないことが窺える（山本陽大「労働契約法20条をめぐる裁判例の理論的到達点」季労267号（2019）118頁）。
 - 49) 最判平30・6・1 労判1179号20頁。
 - 50) 最判平30・6・1 労判1179号34頁。
 - 51) 山本陽太「有期契約労働者の手当等格差と労働契約法20条違反の成否—ハマキョウレックス事件」ジュリ1531号（2019）221頁、富永晃一「有期契約労働者・無期契約労働者間の労働条件の不合理な格差禁止を定める労働契約法20条の趣旨と要件・効果」論究ジュリ26号（2018）140頁、ほか。
 - 52) 均等待遇説の立場を明確に摂取したものと評価されている（前掲注48））。
 - 53) ただし、この解釈が意義深いものだったかについては議論が分かれるところである。野川教授は、「不合理とは一般的に合理的ではないこと」であると解するのが「国語の通常の解釈」であり、むしろこうした法解釈を経ることで労使双方

- に混乱を招くと指摘する（野川忍「混乱を招いた最高裁二判決 労契法20条の解釈基準 最高裁第二小法廷平成30年6月1日判決」季労262号（2018）3頁）。
- 54) 学説には、「不合理」の意味を字義通り「合理的でない」と捉え、問題となった処遇に合理的な理由がない場合は「不合理性」要件を満たすとする見解もある（緒方桂子「新しい有期労働契約法制と社会的包括」法律時報1057号18頁）。
 - 55) 野川忍「労契法20条の解釈基準／最高裁二判決に意義と課題」法時90巻9号（2018）4頁、道幸哲也「労働契約法20条の不合理性の判断視角」法時91巻3号（2019）137頁、前掲注51）（山本）。
 - 56) ただし、この点については非正規労働者と正規労働者の労働条件を別々の就業規則で定めている場合、こうした合理的解釈による労働条件の補充はなされないため、実態としてはほぼ意味がないのではないかという指摘もなされている（徳住堅治、岩出誠、光前幸一「働き方の変容と今後の労働法の展望」LIBRA18巻11号（2018））。
 - 57) 『新基本法コンメンタール 労働基準法・労働契約法』（日本評論社、2012）[野田執筆部分]、水町勇一郎「職務内容、職務内容・配置の変更の範囲が同一の定年後再雇用者への賃金引下げの不合理性—長澤運輸事件」ジュリ1501号（2017）5頁、山本陽太「定年後再雇用制度にも続く有期雇用契約労働者の労働条件と労働契約法20条」季労254号（2016）148頁。
 - 58) 最判令2・10・15労判1229号5頁。
 - 59) 土田道夫「パートタイム労働と『均衡の理念』」民商119巻4・5号（1999）、大内伸哉「旧労働契約法20条をめぐる最高裁5判決の意義と課題」NBL1186号（2021）。
 - 60) 前掲注59）（大内）、8頁。
 - 61) ハマキョウレックス事件判決では、各種手当の性質・目的に照らして、住宅手当を除く無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当を支給しないことを不合理であるとした。日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件（最判令2・10・15）では、夏季・冬期休暇、年末年始手当、住居手当、扶養手当、病気休暇、祝日休についての不合理性が肯定された。
 - 62) 基本給をめぐる労契法旧20条違反が認定されたのが、学校法人産業医科大学事件（福岡高判平30・11・29労判1198号63頁）である。本事件では、臨時職員と正規職員との基本給の相違について、臨時職員と対象職員との比較対象期間とその直近の職務内容と職務内容及び配置の変更の範囲に違いがあったとした。しかし、同時期入社 of 正規職員との基本給の額に約2倍の格差が生じていることは、不合理であると判断した（臨時職員の長期勤続が想定されていなかった、正規職員の処遇が年功を前提としている、正規職員への登用試験が実施されなくなった、団体交渉による臨時職員の処遇改善が機能していないといった事情が考慮された。）。
 - 63) 前掲注32）。
 - 64) 賞与の相違が争われた事例に、ヤマト運輸事件（仙台地判平29・3・30労判1158号18頁）、医療法人A会事件（新潟地判平30・3・15労経速2347号36頁）、北

日本放送事件（富山地判平30・12・19労経速2374号18頁）などがあり、これらすべては旧20条違反を否定されている。

- 65) 小宮文人「アルバイト職員と正職員の賞与等の労働条件の相違が労契法20条に違反するとされた事例 大阪医科薬科大学事件」法時91巻13号（2019）。
- 66) 大阪高判平31・2・15労判1199号5頁。
- 67) 最判令2・10・13労判1229号77頁。
- 68) 職能給と人事異動により正社員を高度人材として育成する制度がとられていることを前提とし、職能給を基礎に算定された複合的な趣旨をもつ賞与は、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保や定着を図る目的があるとした。
- 69) 所浩代「有期労働契約者に対する賞与・退職金の不支給とその不合理性判断」季労272号（2021）169頁。
- 70) 厳密には最高裁判決で文言が異なるものの、「最判が『目的』として捕捉した④と重なり合うと理解できる」ため、このような議論整理を採用した（前掲注69）、169頁）。
- 71) 水町勇一郎「有期契約労働者への賞与・退職金の不支給と『正社員人材確保』論」ジュリ1552号（2020）。
- 72) 前掲注69）、169頁。
- 73) 最判令2・10・13労判1229号90頁。
- 74) 正社員と異なり契約社員には業務の場所に変更あっても業務内容の変更や配置転換はないという職務内容等の相違、組織再編等に起因する事情、限定正社員への登用制度を根拠とする。
- 75) なお本件最高裁判決においては、宇賀裁判官が反対意見の中で原審の立場を支持し、均衡待遇を実現する部分的救済を認めており、判例評釈ではこの立場を支持する論者も多い（水町勇一郎「不合理性をどう判断するか？ 大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件・日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件最高裁5判決解説」労判1228号（2020）、野川忍「労契法旧20条の解釈基準」季労271号（2020）、野田進「『均衡処遇』の両義性 最三小判令和2年10月13日（メトロコマース事件）」法時92巻13号（2020）、土田道夫「有機・パート労働者の均衡待遇を考える 2020年最高裁5判決／パート・有期法の施行を受けて」季労273号（2021）ほか）。
- 76) 毛塚勝利「均等均衡処遇法理の現在と課題」労旬1974号22-23頁。
- 77) 大竹敬人「メトロコマース事件最高裁判決の解説」ジュリ1555号58頁。
- 78) 最判令2・10・15労判1229号58頁。
- 79) 本件において原告は配達業務でトップの成績を収め、正規労働者の新入社員を教育する立場にあったにもかかわらず、正社員登用試験を受験しては不合格になっている。藁氏はこの原因につき、原告が少数組合に所属しているためと推測し、その不公正さから批判を加えている（藁一郎「同一労働同一賃金をめぐる最高裁判決解説（労働者側の視点から）」労働法学研究科違法2738号）。
- 80) 前掲注75）（土田）。
- 81) 前掲注75）（土田）、43頁。

- 82) 大木正俊「非典型労働者の均等待遇をめぐる法理論」季労234号（2011）227頁。
- 83) 島田裕子「パートタイム・有期雇用労働法の成立と実務への影響—長澤運輸事件／ハマキョウレックス事件最高裁判決をうけて」ジュリ1523号（2018）76頁。
- 84) 実際、ハマキョウレックス事件では「基本給、賞与、一時金など……については予備的請求の対象となつて」いない（竹内寿「労契法20条の解釈枠組み及び各種手当にかかる同条違反の判断 ハマキョウレックス事件」ジュリ1522号（2018））。
- 85) 実際に、パートタイム・有期雇用労働法8条の解釈指針である同一労働同一賃金ガイドライン（平成30・12・28厚労告第430号）は大阪医科薬科大学事件の最高裁判決よりも、高裁判決の不合理性判断と整合的である（水町勇一郎「有期契約労働者（アルバイト職員）への賞与不支給の違法性 大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件」ジュリ1530号（2019））。
- 86) 例えば、これまで支給した各種手当を廃止し、その分を基本給に組み込んで支給することなどが企業の対応策として懸念されている（前掲注8））。
- 87) 東京地判平28・5・13労判1135号11頁。
- 88) 東京高判平28・11・2労判1144号16頁。
- 89) 一審判決では不合理性が肯定されている。高裁判決と判断手法は同じであるが、一審判決では、“定年後再雇用を実施する場合の賃金コストの増大を回避する必要性”を認めつつも、職務内容等を変えずに賃金のみを引き下げる対応が広く行われているとはいえない、という認識に基づき、上記“必要性”の是非を判断した。
- 90) 最判平30・6・1労判1179号34頁。
- 91) 平24・8・10基発0810第2号第5・6（2）オ。
- 92) 前掲注57）（野田）、前掲注57）（水町）、前掲注57）（山本）、148頁。
- 93) 菅野和夫『労働法（第11版補正版）』（弘文堂、2017）337頁。
- 94) 大木正俊「非正規雇用の雇用保障法理および処遇格差は正法理の正当化根拠をめぐる一考察」日本労働研究雑誌691号（2018）。
- 95) 徳澄弁護士はこの結果生じる問題の実例として、「通勤手当が不合理だとして損害賠償で処理すると、口頭弁論終結時以降の損害については、労働者は再度裁判を起こさざるを得ないことにな」ることや、「安全靴を付与しないのは不合理な差別だと認定された場合、損害賠償だけの処理であれば、その労働者は安全靴をもらえないまま労働せざるを得ない」ことなどを挙げている（徳住堅治、岩出誠、光前幸一「働き方の変容と今後の労働法の展望」LIBRA18巻11号（2018））。
- 96) 前掲注95）。
- 97) 例えば、パートタイム労働者に対しては「賃金またはその他の分割可能な金銭的価値のある給付については……少なくとも比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するその労働時間の割合に応じて支給されなければならないとする、『時間比例原則（Pro-rata-temporis-Grundsatz）』が明文で定められている（労働政策研究研修機構「諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報

- 告書」, https://www.jil.go.jp/foreign/report/2016/pdf/0715_03.pdf (2021/12/19))。
- 98) 松野嘉貞「労働者の均等待遇」別冊判例タイムズ5号 (1977)。
- 99) 櫻庭涼子「公正な待遇の確保」ジュリ1476号22頁以下 (2015)。
- 100) また、民法90条の観点を認めたとしても問題は解決しないとの指摘もある。大内教授はこの点につき、労契法旧20条の解釈として待遇格差の存在を前提としている以上、正規労働者と完全に同一の労働条件を適用することは妥当ではなく、「法律で均衡基準を特定」するというおよそ現実的ではない立法論に頼らざるを得ないとする (前掲注59) (大内)、10頁)。
- 101) 前掲注8)。
- 102) 厚生労働省『『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』(2014) <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000052523.pdf> (最終閲覧日: 2022/1/25)。
- 103) 毛塚勝利『『限定正社員』論の法的問題を考える』季労245号 (2014)、崔勝誤「非正規の正規化と正社員の限定化」跡見学園女子大学マネジメント学部紀要26号 (2018)。
- 104) そもそも限定正社員が多くの企業で導入された目的の一つに人件費削減があったと指摘する論者も存在する (前掲注103) (崔))。
- 105) 労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査 (企業調査・労働者調査)」(2018) <https://www.jil.go.jp/press/documents/20180911.pdf> (最終閲覧日: 2020/11/26)。
- 106) 前掲注103) (毛塚)、19頁。
- 107) 青山悦子「非正規雇用と『多様な正社員』」嘉悦大学研究論集56巻2号 (2014)。
- 108) 青山悦子「『改正パートタイム労働法』と均等・均衡待遇原則」嘉悦大学研究論集53巻2号 (2011)。
- 109) 地域限定正社員については、多くの企業がパートタイム労働者から正社員への登用する際の身分として導入していることも指摘されており、この点からも均等・均衡待遇を正社員・非正社員の枠を超えて徹底する必要性が認められる (前掲注108))。
- 110) また、解雇についても限定正社員の方が無限定正社員よりも解雇要件が緩和されやすいという指摘がなされている (穂山守夫「雇用の多様化(2)」千葉商大論叢55巻2号 (2018))。
- 111) 官公庁の発行するリーフレットにも「総合職、限定正社員などの異なる正社員 (無期雇用フルタイム労働者) 間の待遇差については、この法律の対象ではありません。」と明記されており、この論点は企業向けに強く押し出されていると思われる (厚生労働省「リーフレット『雇用形態に関わらない公正な待遇の確保』【省令・指針反映版】」(2020) <https://www.mhlw.go.jp/content/000474490.pdf> (最終閲覧日: 2021/10/20))。
- 112) 徳住堅治、岩出誠、光前幸一「働き方の変容と今後の労働法の展望」LIBRA18巻11号 (2018)。

- 113) 実際に、有期・無期労働者間の待遇格差が問題となった日本郵便においては、有期労働者の住宅手当支給額のみが引き上げられ、有期労働者から無期転換権を行使した労働者の手当支給額は据え置きという状況が発生している（前掲注112）。
- 114) 例えば、平野教授の論文では、転居を伴う転勤がない地域限定正社員の導入により、地域限定正社員と非正規の「職務内容・配置の変更範囲」がほぼ同一となった事例が紹介されている（平野光俊「非正規の基幹化と正規の多様化」日本経営学会誌44号（2020））。
- 115) 石田信平「なぜ正規・非正規雇用者間の賃金格差が生じるのか」西谷敏・道幸哲也編『労働法理論の探究』（日本評論社、2020）。
- 116) 前掲注115）。
- 117) 自己の意思によって離脱できない地位と読み解くのはあまりにも狭すぎる解釈であり、人が社会において恒常的に置かれている地位を含めるべきであるから、労働者としての地位や職業、居住地域などもここに含まれるという見解。
- 118) 前掲注30）。
- 119) 前掲注115）、136頁。
- 120) 前掲注115）、136頁。
- 121) 水町教授・安部教授はここからさらに一步踏み込んだ解釈を論じている。すなわち、差別禁止の基礎には①「不可変の属性を理由とした別扱い」と②「基本的権利にかかわる別扱い」という2種類の差別形態があり、パートタイム労働を自主的に選択した人物であっても、パートタイム労働者として労働することがその人の自己実現のための基本的な選択であるならば、その雇用形態を理由とした差別的取扱いとは違法な差別に当たるとする。例えば、パートタイム労働をする理由が子供の出産や子育てである場合、パートタイム労働者として働くことは確かに不可変の属性ではないが、個人の基本的権利を尊重することにつながる選択であるため、その選択を理由として差別的取り扱いをすることは、個人の尊重という法の基本原理に反する（安部圭介「差別はなぜ禁じられなければならないのか」森戸英幸・水町勇一郎編著『差別禁止法の新展開』（日本評論社、2008）16頁以下、水町勇一郎『差別禁止』と『平等取扱い』は峻別されるべきか？ 雇用差別禁止をめぐる法理論の新たな展開」労旬1787号（2013））。
- 122) 年俸社員と一般職コース社員の間で待遇格差が争われた事案。
- 123) 神戸地判令3・3・22労判1242号5頁。
- 124) 前掲注28）（大木）250、251頁。
- 125) 実際に、丸子警報器事件判決の判例評釈においても、浅野教授は「同一労働に従事することとなる勤続年数の労働者に格差賃金を支給することは何ら公序違反ではない」として、判旨が均等待遇理念の公序性を認めたとしても当該格差的取扱いが公序違反にならないと述べている（前掲注30）、81頁）。
- 126) 本田一成「パートタイマーの量的な基幹労働力化」日本労働研究雑誌494号（2001）。

- 127) 島貫講師の分析結果によれば、厚生労働省の『パートタイム労働者総合実態調査』において「パートの活用理由として「人件費の削減」をあげる企業の割合は1990年調査では2割しかなかったものが、2001年調査では7割に大きく上昇し」ており、時間帯ごとの仕事量の変化に対応するためではなく、純粋にコスト削減のためにパートタイム労働者を雇用していることが明らかである（島貫智行「パートタイマーの基幹労働力化が賃金満足度に与える影響」日本労働研究雑誌568号（2007））。
- 128) 野川忍「短期雇用についての法的理論」日本労働研究雑誌610号（2011）、高橋康二「有期社員と企業内賃金格差」日本労働研究雑誌670号（2016）。
- 129) 例えば、地域限定正社員は転勤がないため通常の正社員よりも負担が軽いことは認められるだろうが、その差異が賃金体系において非常に重要かどうかは直ちに明らかではない。
- 130) 大分地判平25・12・10。
- 131) ただし、当該事件については転勤・出向の実例がごく少数だったことなどの事情があったため、この事例を直ちに一般化するのは危険である。
- 132) 西野史子「パートの基幹労働力化と正社員の労働「均等処遇」のジレンマ」社会学評論56巻4号（2006）。
- 133) 徳澄弁護士はこれについて、「就業規則に基づく労働条件の不利益変更の問題」として扱い、労契法10条によって処理すべき問題であると主張する（前掲注95）。
- 134) 実際にコロナ禍での雇止めが裁判にまで発展したケースも存在する（京都新聞「コロナ理由に雇い止めは「不当」 元パートの女性が提訴「理不尽で強い憤りを感じる」 京都地裁」（2020））。
- 135) 諏訪康夫『雇用政策とキャリア権 キャリア法学への模索』（弘文堂、2017）。