

働き方の変容とこれからの労働法

～働き方改革関連法の成立と2018年6月1日最高裁判決から～

人の働き方、ひいては生き方の多様性は拡大が続いている。ものごとの過渡期には、実態と制度の乖離は不可避となる。

今回は、労働法制における重要判決を受けて、労働法制特別委員会より、パネルディスカッションを中心として実務的な観点から今後の展望を示して頂いた。参考にされたい。

(LIBRA 編集会議 鈴木 啓太、西川 達也)

いま、メディアに「働き方改革」と「2020年・東京オリンピック」の話題が上らない日はない。そんな中、労働条件が不安定な非正規雇用者（契約社員、パート、派遣等）の待遇改善を目指した法律が本年6月29日に成立し、2020年4月から施行されることとなった。また、本年6月1日には、最高裁が、契約社員と定年後再雇用社員の賃金について重要な判決を下している。これらは、非正規労働者だけでなく、正社員の「働き方」そのものに大きな影響を与えるものと思われる。当委員会は、本年度夏期合同研究分科会においてパネルディスカッションを実施し、その成果を踏まえて座談会を行い、今後予想される正規・非正規労働の具体的な問題を労・使の立場から検討した。実務のご参考にしていただければ幸いである。

(労働法制特別委員会委員長 古椎 庸文)

CONTENTS

I	オリンピックと非正規労働者の待遇是正	3頁
	—働き方改革と多様な労働力の確保(同一(価値)労働・同一賃金)のこれから—	
1	働き方改革と二つの最高裁判決(雇用の欧米化)	
2	多様な非正規労働の奨励とその保護(正規と非正規の垣根を取り払う)	
3	最高裁判決と新法の制定(自由な労働契約の規制)	
4	ハマキョウレックス事件	
5	長澤運輸事件	
6	2020年代を見据えて(ポスト・東京オリンピック、教育改革、働き方改革)	
II	座談会 同一労働同一賃金をめぐる最高裁判決と今後の課題	9頁
III	働き方の変容と今後の労働法の展望	19頁
1	働き方の変容について	
2	今後の労働法の展望について	
3	不合理な相違が認められた場合の救済方法(補充効の問題)	
4	無期転換権行使と労契法20条の適用問題	

I

オリンピックと非正規労働者の待遇是正

— 働き方改革と多様な労働力の確保
(同一(価値)労働・同一賃金)のこれから —

労働法制特別委員会委員 光前 幸一 (29 期)

1 働き方改革と二つの最高裁判決
(雇用の欧米化)

2018年6月1日、最高裁第二小法廷は、有期雇用労働者*1の待遇改善に関する二つの重要な判決を出した。ハマキョウレックス事件（労判1179号20頁）と長澤運輸事件（労判1179号34頁）である。

いま、政府は、労働生産年齢人口の減少*2と社会のデジタル化、ロボット（AI）による労働の代替*3、就労形態の変化を見据え、欧米諸国に比べて劣るといわれる労働生産性*4の向上を目指し、「一億総活躍社会」／「働き方改革」政策を推進していることは、ご存知のとおりである。

その政策の一つが、非正規労働者（有期、パート*5、派遣、従属的なフリーランス等）の待遇改善だ*6。これにより非正規労働者を保護するとともに、終身雇用や年功賃金等を特色とするこれまでの正社員とは異なる多様な働き方を確保し、労働生産人口の減少に対処しようとしている。

2 多様な非正規労働の奨励とその保護
(正規と非正規の垣根を取り払う)

非正規労働者には、正社員のような束縛を嫌い、自由な働き方を自ら選択する者も多く、その割合が非正規全体の6割を超えたという統計資料*7もある。しかし、正社員の地位を求めながら已むなく不安定で低賃金の非正規労働に甘んじている労働者の保護は、とくに、2008年9月に起きたリーマン・ショック*8以降、社会的な課題となってきた。

そうしたなか、労働契約法は、2012年に、非正規労働者の雇止め制限法理（頻回の更新や使用者の言動により、労働者に今後も契約が更新されるとの期待権が生まれたとき、使用者は期間の終了を理由に契約を解消できない）を法定化し（同法19条）、さらに、有期契約の更新が2回以上で期間が5年以上継続したとき、労働者に無期契約への変更を申し出る権利を付与し（同18条）、同一事業者間における有期労働者と無期労働者の賃金等の不合理な差別を禁止する条項（同20条*9）も設けた。また、これと時期を接して、

*1：労働契約に期間を定めた労働者。労基法は期間の上限を原則3年とする（14条）。期間の到来により契約が終了するが、更新は自由。有期契約の締結に特別な条件（入口規制）もない。解雇規制が厳しいとされるわが国では、景気の変動に応じた雇用調整弁として利用されることが多い。

*2：わが国の生産年齢人口（15歳～64歳）は、1995年の約8700万人をピークに、2040年には6000万人以下となることが推計されている。

*3：2017年12月、(株)野村総研がオックスフォード大学との共同研究として、国内601種類の職業について、それぞれ人工知能やロボット等で代替される確率を試算し、10～20年後に、日本の労働人口の約49%が技術的に代替可能との推計結果を発表し、話題となった。物理的労働よりも、医師、弁護士等の知的労働部分の代替が先行するとも言われている。

*4：子どもを産む意思や能力のことではなく、就業者1人当たり、あるいは就業1時間当たりが生み出す成果。国際比較をするにあたっては、成果＝GDP（ただし、その質は問われない）として計算するのが一般的で、わが国の国民1人当たりのGDPは、2016年統計で424万円（OECD加盟35国中の17位）、就業者1人当たりの労働生産性は834万円（同21位）との数値が発表されている。

*5：名称の如何にかかわらず、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者のそれと比べて短い労働者。

*6：他の柱として、「長時間労働の規制（休暇の確保、副業の奨励）」、「裁量労働性・アウトプット重視型労働（働いた時間よりも成果を評価）の拡大」、「雇用の流動性（転職支援、解雇規制の緩和）の確保」等があげられている。

*7：総務省の労働力調査（2018年4月～6月平均の速報値）。役員を除く雇用者5579万人のうち、正規は3484万人、非正規は2095万人で、やむを得ず非正規という労働者は259万人（13.1%）とされている。

*8：米国投資銀行のリーマンブラザーズが破綻したことを契機に発生した世界的な金融恐慌で、わが国では、自動車メーカー等の大量の非正規労働者が雇止め等により職を失った。2008年末から2009年の正月にかけてNGOや労働組合が職場や住居を失った労働者の救済を掲げ、日比谷公園に開設した年越しテント村をめぐる多方面からの論争は記憶に新しい。

*9：20条は、労働条件の相違に関し、①労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（「職務の内容」）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲（「人材活用の仕組み」）、③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、規定している。

別表 1

番号	事件名	裁判所	判決日	掲載誌	不合理性が肯定された条件	不合理性が否定された条件
1	東京メトロコマース事件	東京地判	H29.3.23	労判1154号 5頁	早出残業手当の割増率	本給 資格手当 賞与 住宅手当 退職金 褒賞
2	ヤマト運輸事件	仙台地判	H29.3.30	労判1158号 18頁	なし	賞与の計算方法 (支給月数, 成果査定の計算方法)
3	日本郵便事件	東京地判	H29.9.14	労判1164号 5頁	年末年始勤務手当 住居手当 夏期冬期休暇 病気休暇	外務業務手当 早出勤務等手当 祝日給 夏期年末手当 夜間特別勤務手当 郵便外務・内務業務精通手当
4	学校法人大阪医科薬科大学(旧大阪医科大学)事件	大阪地判	H30.1.24	労判1175号 5頁	なし	賃金・賞与 年末年始等の休日の賃金支給 年休の日数 夏期特別休暇 私傷病の欠勤 医療費補助
5	学究社事件	東京地裁 立川支部判決	H30.1.29	労判1176号 5頁	なし	賃金
6	日本郵便事件	大阪地判	H30.2.21	労経速2338号 3頁	年末年始勤務手当 住居手当 扶養手当	外務業務手当 早出勤務等手当 祝日給 夏期年末手当 郵便外務業務精通手当
7	井関松山ファクトリー事件	松山地判	H30.4.24	LEX25560139	物価手当	賞与
8	日本郵便事件	佐賀地判	H29.6.30	労経速2323号 30頁	なし	基本賃金 通勤手当 割増賃金 非番日勤務の割増率 祝日給 早出勤務等手当 外務業務手当 賞与 作業能率評価手当 特別休暇
9	日本郵便事件 (佐賀地判の控訴審)	福岡高判	H30.5.24	裁判所ウェブサイト	特別休暇	基本賃金・通勤手当 祝日給 早出勤務等手当 夏期・年末手当(賞与) 作業能率評価手当 外務業務手当

パートタイム労働法には待遇に関する差別禁止規定と均衡規定が設けられ（同法8条、9条）、労働者派遣法も、派遣社員と派遣先社員との間の賃金や教育、福利厚生施設の利用等の均衡を、派遣元や派遣先の努力義務から配慮義務に格上げした（同法40条）。

3 最高裁判決と新法の制定 （自由な労働契約の規制）

しかし、非正規と正規の各均等・均衡規定は、その要件の厳格さ、抽象性から実効性に乏しく、ましてや、派遣法は配慮義務に止まっていたから、司法的にも行政的にも十分な非正規救済機能を発揮できず、2010年代以降、非正規労働者から不合理な待遇の是正を求める訴訟が、多数、提起された（別表1参照）。そうした中、2016年12月、「働き方改革」を検討する政府委員会は、東京オリンピックまでの好景気予測を追い風にして、非正規と正規の「同一（価値）労働・同一賃金」*10を前面に押し出し、いかなる待遇差別が不合理となるかのガイドライン案*11を公表した。

今回の二つの最高裁判決は、このような経緯のもと、有期雇用の待遇是正に関する判断手法やその結論を示したものである。上記ガイドライン案との関係を含め、これからの同種訴訟の解決指針となり、今後の雇用政策等にも大きな影響を与えるものだろう。そして、この最高裁判決から約1ヶ月後の6月29日、多数の「働き方改革」関連法案が一括採決され、その中の一つとして、パートタイム労働法8、9条と労契

法20条を合体させた「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」（「パートタイム・有期雇用労働法」）が成立した。

パートタイム・有期雇用労働法は、有期契約・パートにおいて不揃いであった正規と非正規の均等・均衡待遇の保障を整合、強化（自由な労働契約への介入）したものだ。主要なポイントは、ア）正規と非正規との不合理な差別の禁止（同法8条、10～12条）、イ）正規と同視される非正規の差別的取り扱いの禁止（同9条）、ウ）非正規の待遇の内容と正規との待遇相違に関する使用者の説明義務、説明を求めたことに対する不利益取り扱いの禁止（同14条）、エ）行政によるADRの拡充（同22条～26条）の4点である。不合理差別の具体例が指針として示される予定だが（同15条）、上記ガイドライン案がそのまま指針となることが確実視され、既に厚労省から指針のたたき台も示されている。労働者派遣法も、派遣元が同様な不合理差別禁止義務を負う改正がされた（同法30条の3。ただし、30条の4により一定の要件を満たした労使協定によりア）とイ）の適用は排除され、厚労省が示す同地域の同業種の賃金水準との均衡で足りるとされる）。

これらの法律は2020年4月1日から施行される予定だが（中小企業は2021年3月31日まで猶予）、二つの最高裁判決は、パートタイム・有期雇用労働法を先取りするような内容となっており、今後の同法の解釈、運用にも大きな影響を与えることが予想される。そこで、以下、二つの判決内容を簡潔に説明する。

*10：ヨーロッパにおける女性差別禁止の一つとして、職種が違って同一価値と評価される労働に従事する男女の賃金差別禁止から始まったものであるが、ILOは、「同一価値の労働に対する同一報酬の原則の承認」を憲章前文に挙げ、「同一価値労働同一賃金」を最も重要な原則の1つとしている。労契法3条3項は「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」との理念規定を定めている。

*11：https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000190750.pdf
ヨーロッパでは非正規の賃金は正規の80%程度であるのに対し、わが国は60%に止まっているとされ、ヨーロッパ並みの水準に引き上げることを目指している。

4 ハマキョウレックス事件

従業員4500人余りの運送会社にトラック運転手として2008年から半年契約で勤務し、契約更新していたXが、2013年に、職務の内容が正社員と同一なのに各手当（別表2参照）の支給がないのは労契法20条違反だとして、正社員と同様の地位の確認や差額賃金の支払いを求めたものである。

地裁と高裁で判断が異なるが、最高裁は、Xと正社員とは「職務内容」は同じでも「人材活用の仕組み」が異なるとした上で（この点は地裁、高裁も同判断）、各手当についての相違を、手当ごとにその目的や実態を見極め、Xと正社員との労働条件の相違に応じた待遇の差別として不合理か否かを判断し（この点は高裁も同様で、パートタイム・有期雇用労働法の8条も同様に規定された）、住宅手当以外の差別は不合理と認定し、差額の支払いを不法行為による損害賠償として肯定している（高裁と最高裁では、基本給や賞与、退職金の相違は判断の対象となっていない）。

5 長澤運輸事件

従業員約70人の運送会社に定年（60歳）まで運転手として勤務し、その後、65歳までの予定で期間6ヶ月ないし1年の有期嘱託再雇用されたX1～X3が、定年前と同じ仕事をしているのに賃金総額が約79%まで減額しているのは労契法20条違反だとして、正社員と同様の地位もしくは差額賃金の支払いを求めたものである（定年前後のXらの賃金は別表3のとおり）。なお、Xらの基本給とされた部分は、定年前から約2～10%減少していた。

1審（東京地裁）は、i）本件も労契法20条が適用される事案とし、ii）Xらの職務内容や人材活用の範囲は正社員と同様で、待遇を異にするその他の事情は存在しないから（定年後再雇用という事情は考慮要素とすべきでない）、iii）Xら嘱託社員に適用される特別な就業規則は労契法20条に違反して無効となり、正社員の一般就業規則がXらにも適用されるとして、Xらの地位確認を認めた。

別表2

	正社員	契約社員X	地裁	高裁	最高裁
基本給	年齢給 勤続給 歩合給	時給(1150円) 昇給一原則なし Xは10円昇給	×	—	—
手当	無事故(1万円)	なし	×	○	○
	特殊勤務(1～2万円)	1万円	×	○	○
	給食(3500円)	なし	×	○	○
	住宅(5千～2万円)	なし	×	×	×
	皆勤(1万円)	なし	×	×	○
	通勤(距離等に応じ)	3000円限度	○	○	○
	家族	なし	×	—	—
賞与	会社業績に応じ	原則なし	×	—	—
退職金	5年以上の勤務	原則なし	×	—	—

別表 3

	正社員 (定年前)	有期嘱託 (定年後)
基本給	在職給, 年齢給 能率給, 職務給	基本賃金 歩合給 調整給
手当	精勤(5000円)	なし
	時間外手当	あり
	無事故(5000円)	あり
	役付き (1500~3000円)	なし
	住宅(1万円)	なし
	通勤	あり
	家族(5000円~ 1万5000円)	なし
賞与	基本給×5	なし

これに対して、原審（東京高裁）は、会社は、60歳を超えた高年齢者の雇用確保措置を義務付けられ、定年退職者の継続雇用に伴う賃金コストの無制限な増大を回避する必要があること等を考慮すると、定年退職後の継続雇用における賃金を定年退職時より引き下げることで自体が不合理であるとはいえず、また、定年退職後の継続雇用において職務内容等が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることは広く行われており、会社がXらについて正社員との賃金の差額を縮める努力をしたこと等からすれば、Xらの賃金が定年退職前より2割前後減額されたことをもって直ちに不合理であるとはいえないとして、Xらの請求を棄却した。

しかし、最高裁は、定年後再雇用という事実が、労契法20条が待遇差別の考慮要素と認める「その他の事情」に該当する場合があることを肯定したものの、

各賃金項目についての待遇差の不合理性を当該定年後再雇用という事実との関係において個別に判断する必要があるとし、結論として、精勤手当の差別は不合理として差額の支払いを不法行為に基づく損害賠償として認め、また、精勤手当を時間外手当の算定基礎に含めないことも同条に違反するとして、残業手当の再計算を命じた。この最高裁判決は、「その他の事情」による待遇差別の必要性について使用者に一定の経営裁量権を認め、本件における基本給や賞与（その目的や性質は多義的であるが）についての待遇差別は、不合理なものとはまではいえないとしている。

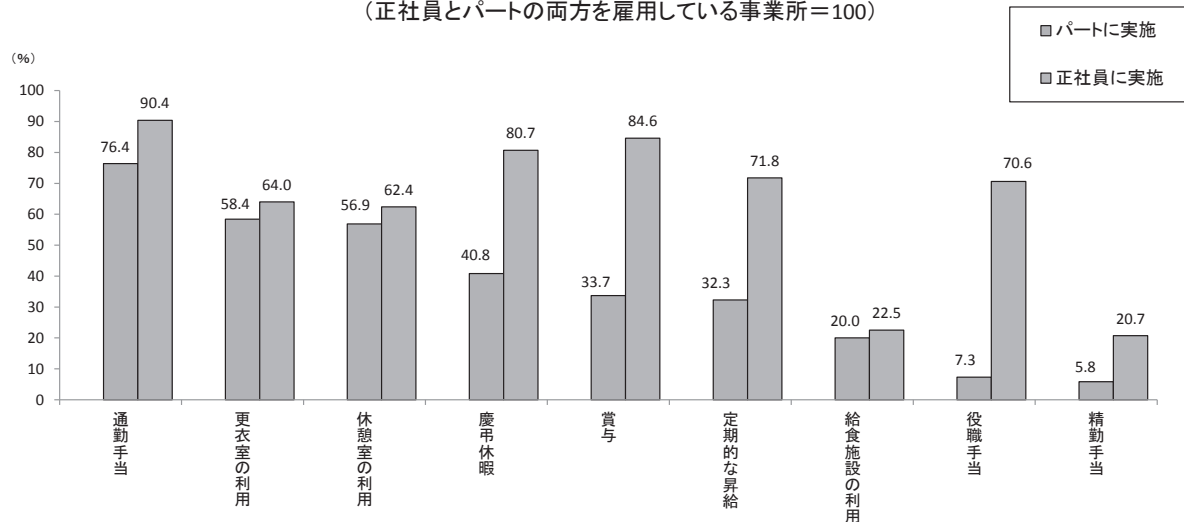
6 2020年代を見据えて（ポスト・東京オリンピック、教育改革、働き方改革）

以上のとおり、判例や新法は、非正規と正規の格差を是正するため、自由な労働契約の規制にかなり踏み込んでいる。オリンピック景気のなか、人手不足は深刻で、大手企業では、有期契約社員の無期化やその他の待遇改善（手当の増額、雇用年齢の延長等）による囲い込みが盛んだが、多数の非正規職員を抱える企業などでは、正規職員の手当カット等による逆調整や、労働契約そのものを回避したフリーランス的労務の活用増が予測されている。また、今後の景気変動や、AIによる知的労働や汎用的労働の代替が進めば、法適用の局面は大きく変わる可能性もある。2020年には戦後最大と言われる教育改革も控えている。憲法改正論議とともに、灼熱のオリンピックイヤーは、教育と働き方という市民社会の根幹の変節点となるのかもしれない。非正規と正規の垣根が一体どのように取り払われていくのか、「同一（価値）労働・同一賃金の原則」の解釈や運用から目を離すことはできない。

パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況

○ 正社員とパートの両方を雇用している事業所において、正社員に各種手当等を支給している事業所の割合は、パートと比較して高くなっている。

手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



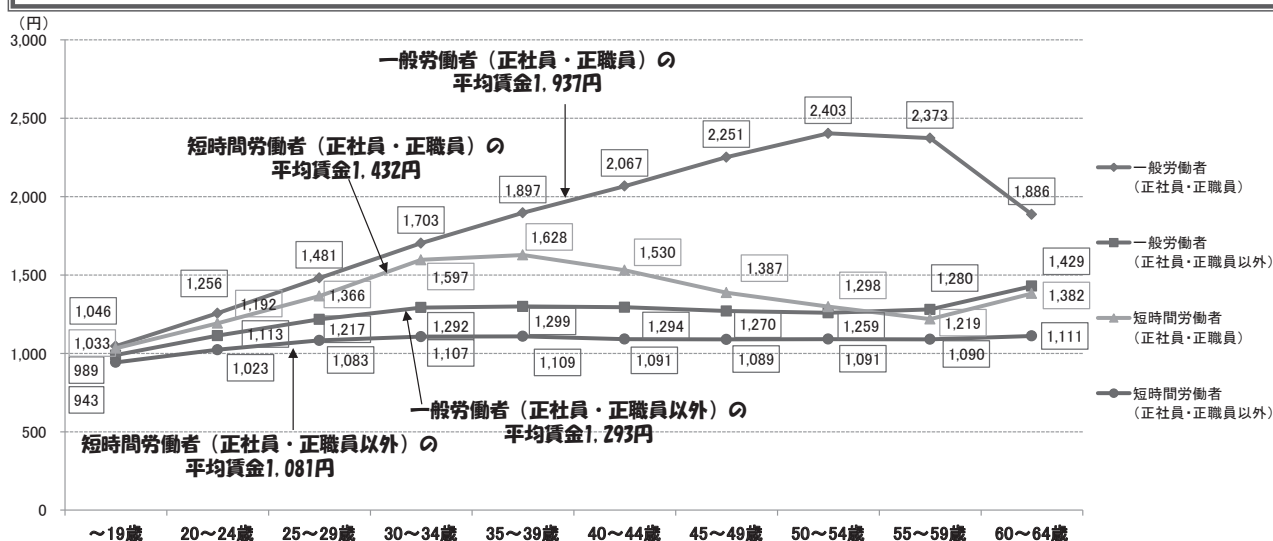
(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)」(平成28年)

※複数回答

注: 1) 上記「手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況」は、各項目ごとに回答のあった事業所について集計。

労働者の賃金カーブ(雇用形態別・時給ベース)(平成29年平均)

- 一般労働者(正社員・正職員)の平均賃金は1,937円、一般労働者(正社員・正職員以外)の平均賃金は1,293円となっている。
- 短時間労働者(正社員・正職員)の平均賃金は1,432円、短時間労働者(正社員・正職員以外)の平均賃金は1,081円となっている。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成29年) 雇用形態別表: 第1表

(注) 1) 賃金は、平成29年6月分の所定内給与額。

2) 一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。

3) 一般労働者: 常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。

4) 短時間労働者: 同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。

5) 正社員・正職員: 事業所で正社員・正職員とする者。

6) 正社員・正職員以外: 事業所で正社員・正職員以外の者。

同一労働同一賃金をめぐる 最高裁判決と今後の課題

日 時

平成30年9月1日(土)10:50~12:30

出席者

労働者側：徳住 堅治 会員(25期)

使用者側：岩出 誠 会員(29期)

司 会：光前 幸一 会員(29期)

光前：ハマキョウレックス事件と長澤運輸事件（両事件の概要は、6頁をご覧ください）について、当委員会の徳住堅治委員と岩出誠委員のお二人から意見をうかがいます。

徳住委員は、労働者側の代理人として、また、岩出委員は主に使用者側の代理人として、長年にわたり数多くの労働事件を手掛けており、労働法の体系書や個別論文も記され、大学・法科大学院等での講座も担当されてきましたので、若い弁護士の中には既に聲咳に接しているという方もおられると思います。

1 概括的な感想

光前：それでは、ウォーミングアップということで、概括的な感想を徳住委員からお願いします。

徳住：労働契約法20条が平成24年8月10日に施行されて以降、同条をめぐる多くの裁判が提起され、同条の判断枠組みの解釈をめぐる対立がありました。二つの最高裁判決によって、その解釈の対立の多くが解決をみたと思っています。

長澤運輸事件について、高裁判決が総合判断説の立場から、相違の全体が社会的に容認でき、不合理ではないと判断をしました。従来から、「個別判断説」と「総合判断説」の対立がありましたが、最高裁は「個別判断説」に立つことを明確にしました。しかし、各項目の個別判断の結果を見ると、最高裁は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が同一だとしても、その他の事情の考慮要素を幅広く取り入れて、ほとんどの項目の不合理性を否定しました。特に、住宅手当・家族手当については、定年前も定年後再雇用された後も、労働者が家族を扶養しなければいけない点、住宅を確保しなければいけないという点では同じであるのに、不合理性を否定したのは問題だと思います。賞与

について不合理性を否定したことも残念です。ただ、賞与については、定年後再雇用を理由とするその他の事情の考慮要素を大変重要視して不合理性を否定しており、今後問題となる定年前の正社員と有期雇用労働者との間の賞与の相違に関する不合理性の判断に対する影響は少ないと思います。ハマキョウレックス事件の個別判断では、住宅手当の相違の不合理性を否定したことには疑問があります。皆勤手当について、高裁判決が相違の不合理性を否定した理由には問題があると思っていたので、最高裁が不合理性を肯定したのは当然だと思います。二つの最高裁判決が示した労契法20条の判断枠組みは、働き方改革関連法案として制定されたパートタイム・有期雇用労働法8条、9条の判断枠組みに繋がっていくと理解しています。

光前：では、岩出委員をお願いします。

岩出：基本的には同じ理解であります。同じ第二小法廷の判決ですが、まず、ハマキョウレックス事件の判決を出し、その判断枠組みを使って長澤運輸事件を判断していますが、労契法20条に関する下級審判例が積み重ねてきた大枠の枠組みを最高裁として初めて確立したというのが、最初の評価です。その中で、最高裁の判断は、2020年4月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法をかなり意識していると思っています。また、今、出ている同一労働同一賃金のガイドライン案を意識し、さらにパートタイム・有期雇用労働法で確定されるガイドライン（指針）の方向性という将来を見据えた判断を示したと思っています。逆に、だからこそ、ちょっと無理な理由付けがあったかなという気がしています。ただ、明らかに、その情報や方向性を踏まえて判断していますので、その影響力はかなり大きいと思います。長澤運輸事件での賞与についての判断など、その趣旨の説明だけ読むと、一見、不合理だと判断されそうな判示をしながら、総合考

慮の名の下で、定年前との総額の比較など、いろいろな事情を上げて、不合理ではないとしています。そこに論理的に一貫していない感覚を持ちます。逆に、ここでの賞与の趣旨解釈が、定年後再雇用ではない者にも使われると、使用者にとって大きな負担となるのではないかと感じられます。いずれにしても、今まで下級審で様々に出ていたか、あるいはガイドライン案に出ていた個別具体的な手当の不合理性の判断につき、最高裁が判断を示した点は、あくまで事例判決ではありますが、それなりの一定の影響を持ち、これからの裁判例に反映していくのではないかと予想しています。

2 基本給と手当で 不合理性判断に違いはあるか

光前：賃金は、大きく基本給と諸手当の部分に分かれますが、判決は、手当については各手当の性質や目的をよく考えて、非正規と正規とで相違していることに不合理性があるかを判断しろと言っています。そこで、例えば、住居手当と交通費について、正規には長く会社にいてほしいから支払うが、非正規はいつ辞めるか分からないので、交通費は払っても住居手当までは払わないという経営判断が有りうと思うのですが、今回そういう経営判断は否定（経営判断の逸脱、濫用）されたということでしょうか。

徳住：住居手当について、正社員には配転があり、住居費がかさむので補助する考え方と、長期雇用を確保する人材活用の仕組みのために補助するとの考え方がありました。最高裁は、ハマキョウレックス事件において、人材活用の仕組みの考え方を削って、配転により住居費用がかさみ、それを補助するために正社員に住宅手当を支給するのは不合理ではないと判断をしている点が注目されます。



徳住 堅治 会員

岩出：同意見です。ハマキョウの場合は明らかに、転居を伴う配転の有無に基づく住宅手当不支給の不合理性否定の判断をしています。ところが、長澤運輸の場合は転勤の有無に違いがないことから、定年後再雇用とこれに絡む総合考慮を持ってきて、不合理ではないと言っているわけです。

光前：そうすると、先ほど述べたような理由で住居手当の支給について差別することは許されないということになるわけでしょうか。

徳住：ハマキョウレックス事件の最高裁判決は、そのように読むべきだと思います。

岩出：下級審では、そういう判断が出ています、最近でもね。しかし、最高裁はそこに触れていないです。移動の範囲や定年後再雇用とこれに絡む総合考慮で決めていますから。

徳住：最高裁は人材活用の仕組みの理由付けをあえて削っています。その通りだと思います。

光前：通勤手当について、長くいてほしい人には払うけれども、いつ辞めるか分からない人には払わないというのは。

徳住：それは、駄目だということです。

光前：分かりました。皆勤手当や残業代の支給割合なども同様ですね。次に基本給ですが、長澤運輸事件では、職務内容や人材活用の仕組みに差はないのに、基本給の差について不合理とはいえないと判断しています。この点は、どうでしょうか。

徳住：この最高裁判決は、项目的に不合理性判断をする立場に立ちながら、項目が相互に関連している場合は、関連している項目をグループとして判断する手法をとり、基本給につき数項目をグループ化しています。それは妥当だと思います。長澤運輸事件では、正社員に支給される在職給・年齢給・能率給・職務給のグループと、嘱託社員に支給される基本賃金と歩合給、調整給のグループとを一纏めにして比率を出して不合理性判断をしています。

定年後再雇用ですから、社会的に20%前後の格差があることを前提にしながら、このグループの格差が2%から12%程度の差であり、不合理ではないと判断しました。

光前：ときどき、手当の不合理性が厳格に判断されるのであれば、手当はなくして、企業の裁量性が広い基本給一本の給与制度にしてしまえばいいというような意見が出ますが、その点について岩出委員はどのようにお考えですか。

岩出：一つの考え方だとは思いますが。話は少し変わりますが、例えば、具体的に、長澤運輸事件で、基本給の差が20%以内であることを例示するなど、総額の相違の程度を考慮要素に入れているのです。新聞報道や研究者のコメントには、総額は関係ない、目的・趣旨が問題だと言っているものもあります。しかし、そうではない。総額の相違も不合理性の判断要素に入っているのです。そこで、同業者等の動向、相違の程度も参考になり得ます。例えば、8月10日に、人事院が、あくまで定年後再雇用の問題なのですが、3割の差まで減額を認める改正をする国家公務員法改正案を提出すると報じられていますが、これも、一つの要素になると思います。ただ、これはあくまで定年後再雇用のものだから、これが定年後再雇用でないものでどれだけ差をつけるかという、先ほどの、今回の判決では取り上げなかった人材活用の仕組みの相違という要素も加味される判断はあり得ると思います。最高裁が否定した住居手当の問題とは異なる判断手法を否定したものとは思えません。

光前：仕事は同じですが人材活用の仕組みが違っていたハマキョウレックス事件では、労働者が基本給の相違を裁判の争点としていなかったのですが、判決を読むと、正規と非正規の基本給はだいぶ違っていたと思います。職務は同じでも人材活用の仕組みが違うということで基本給に大きな差をつける

というのは、不合理ということになってくるのでしょうか。

徳住：日本の賃金形態は長い間、正社員は職能給・年功給、有期雇用労働者を含む非正規労働者は職務給・時間給で支給されてきました。賃金形態が異なる労働条件の相違の不合理性をどういう手法で判断していくかは大変難しい問題を提起すると思います。ただ、今回パートタイム・有期雇用労働法8条、9条では、「基本給、賞与、その他の待遇」と明文化されたので、今後は、手当から賞与・基本給・退職金に論争が広がっていくと思います。その場合、難しい考慮要素がいろいろと出てくる可能性があり、労使間の論争は激しさを増すと思います。

光前：手当差別の不合理性について厳しく判断されることから、基本給についての相違についても、その理由をきちんと説明できるようにしておかなければならないということですかね。

岩出：先ほど徳住委員が言われたように、パートタイム・有期雇用労働法8条には、不合理性の判断対象に基本給が入っていますね。だから給与体系の違いとか職務給とか、きちっと説明できるようにしなければ責任が問われる関係にはなり易くなっていますね。

3 合理性、不合理性の主張立証責任、使用者の説明義務

光前：新法は14条で、使用者に待遇が違ふことの説明義務を課しましたが、裁判になったときの不合理性の主張立証責任についてはどうなるのでしょうか。

岩出：下級審でも言われてきたように、労働条件の相違が不合理であるか否かの判断は規範的評価を伴うものであるため、当該相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については当該相違が同条に

違反することを主張する労働者側が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については使用者側が、それぞれ主張立証責任を負うというスキームを、ハマキョウレックス事件最判が確認したものと思いますね。

光前：不合理かどうか分からないグレーゾーンについては労働者が立証しないと負けてしまうということですか。

徳住：主張立証のターゲットは、あくまでも不合理性だと思います。労働条件の相違の合理性・不合理性判断において、合理性ゾーン・グレーゾーン・不合理性ゾーンの三つのゾーンがあることはその通りです。労契法20条は、「合理的なものでなければならぬ」ではなく、「不合理と認められるものであってはならない」と定められたので、不合理性のゾーンのみが違法で、グレーゾーン・合理性のゾーンは違法とされない構造になっています。私は、この規定の仕方に問題があると思っています。最高裁判決は、不合理性に関する評価根拠事実を労働者側が主張立証し、評価障害事実を使用者側が主張立証しなさいと述べています。これは、規範的要件の主張立証責任に関する通説的見解を述べただけだと思います。

岩出：グレーゾーンというのは、不合理性が問題であるか否かという、判断の方で影響してくるんですよ。両判決は、「不合理と認められる場合」とは、労働条件の相違が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いうとしています。ですから「合理的でないもの」と同義ではなく、合理的とは言えないが不合理とは言えないグレーゾーンを許容することを明示したことになるものと解されます。

光前：グレーゾーンが出てきたときに、グレーゾーンが存在して、この事件はグレーゾーンに入りますねということになった場合には、労働者側の負けということですね。

岩出：立証責任の問題としてはね。

徳住：そうなりますね。

4 賞与の差別について（定年後再雇用という事情の重み）、労使交渉

光前：長澤運輸事件で、労働者側が賞与の差別については負けていますね。これは、賞与についてはグレーゾーンに入っちゃったということなのか、それとも…。

徳住：賞与に関して、長澤運輸事件の最高裁判決は、定年後再雇用であるとする「その他の事情」の判断要素を重視して、不合理でないと判断をしたと思います。定年後再雇用の場合、雇用期間が短いことと、老齢厚生年金の支給があること、調整給の2万円が支給されていることの事情を考慮して、賞与を払わなくても不合理性はないと判断しました。グレーゾーンのことを言っているのではないと思います。定年後再雇用の事情を、「その他の事情」の判断要素に広く取り入れていると思います。

岩出：先ほど述べたように、賞与の目的からだけ言ったら、非正規と正規を差別する理由はなくなってしまう。しかしながら、定年後再雇用に絡む諸事情を総合考慮して不合理ではないというところに落とし込んでいる。だから、これは、定年後再雇用でなかったら、変わってしまう可能性はあるということになります。

徳住：その指摘は、将来重要な意味を持つと思います。最高裁は、賞与の性格について労務の対価の後払い・功労報償・生活費の補助・労働者の意欲向上の四つを述べていますが、これらの賞与の性格は非正規労働者に賞与を払わない理由付けには全くならないと思います。長澤運輸事件・最高裁判決は、先ほど述べたように定年後再雇用の様々な事情を捉えて不合理性判断をしたと理解しています。



岩出 誠 会員

岩出：最高裁は、もう一つ、ここで「嘱託乗務員の賃金（年収）は定年退職前の79%程度となることが想定されるものであり、嘱託乗務員の賃金体系は、〈中略〉、嘱託乗務員の収入の安定に配慮しながら、労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫した内容になっている」という事情も加えて不合理性の不存在を判断しています。

光前：その結果、不合理じゃないということではなくて、不合理とまでは認定できなくなったということですか。60歳以上の有期雇用については労基法も雇用期間の上限を3年から5年に延長するなど、いろいろな特例を認めていますから。

岩出：判決文からは、立証責任による判断ではなく、明確に、「不合理と認められるものに当たらない」と判断したものと解されます。

光前：そうすると、非正規と正規の賃金総額の差が、80%ではなく60%ぐらいのときに、非正規だけに賞与がなかったということで、場合によっては不合理と認定される可能性もあるということですか。

岩出：定年後再雇用ではなくてということですか。

光前：定年後再雇用で。長澤運輸事件の場合、非正規の賃金総額は正規の大体80%だったので、それが60%だった場合で、しかも、賞与がなかったときは、賞与を個別判断して、総額が60%しかないから不合理ということになるのでしょうか。

徳住：今後、賞与の性格、決め方が、不合理性判断をするにあたり問題になると思います。ガイドラインや東京大学の水町勇一郎教授の発言からすると、業績貢献が同じであれば同じように賞与を支払い、違いがあれば違いの程度に応じて支払うべきだということになります。

光前：非正規と正規では賞与の支給目的が違う、非正規については会社の業績に連動して支払うが、正規についてはその人の実績・成果に応じて支払うとなっているとき、会社は最近業績が悪いので非正規

には賞与は出ないが、正規についてはその人の頑張りを評価して出すというのはいいのでしょうか。

徳住：それは、賞与と賃金の決定方式を見て、格差が不合理かどうかを判断することになり、難しい問題があります。現状では、正社員には基本給の数か月分にあたる数十万円が支払われ、非正規労働者には定額の5万円～10万円が支払われるといった場合、貢献をどうみるかによりますが、格差が大きいと不合理とみなされる可能性があります。

岩出：あとですね、若干、気になっている点ですが、今回の両方の判決が、結構、団体交渉とか労使交渉の実態・結果を踏まえて判断しているので、それを考えると、例えば、賞与について、非正規労働者組合から、賞与よりも基本給を上げてほしいという労使交渉がもしあったとすると、どうなるのでしょうか。私は、それはそれで不合理ではないと思いますね。もちろん、トータルが上がったということで、変動するよりもベースを上げた方がいいということはあるうるのです。

5 不合理が認定されたときの効果 （正規と同様な待遇の地位確認が認められるのか）

光前：それでは、不合理差別に違反した場合の効果ですが。

岩出：両判決により、労契法20条自体には補充効がないということがほぼ確定されたということですね。ここは大事なところだと思います。

徳住：補充効の問題は、均衡・均等待遇の問題だけではなくて、男女差別事件等を含めて差別全体にかかわる問題です。わが国の場合は、差別事件で差別無効とされても補充効は基本的に認められず、損害賠償として処理されてきました。ところが、ドイツでは、差別があり無効と判断されれば、その比

比較対象労働者と同じ地位を認める処理が判例・法律でされています。どういう問題が起こるかという点で、例えば、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ります。また、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問題があります。そういう点から、補充効を認めないのは、差別制度の是正問題の観点から問題があると思っています。私は、立法的解決が図られるべきだと思っています。私が昭和49年に担当した男女差別定年制（女性47才と男性57才）が無効だとされ、女性47才定年制が無効とされました。その場合、女子差別定年制が無効となり女性は定年制がなくなるのか、男性と同じ57才定年制になるのかという議論がありました。最高裁の当時の裁判官会同の記録を見ると、男と同じようにしないと女性には定年制がなくなり逆差別が生じるから、合理的な補充解釈により、男と同じ年齢の定年制になると解釈すべだと結論づけています。私は、合理的（補充的）意思解釈をもっと重視すべきだと思います。今回の最高裁判決も、合理的（補充的）意思解釈を認める立場をとっています。ただ、正社員と非正規労働者との間で別々の就業規則に定められているので、補充効を認める解釈は取れないと述べているだけです。仮に、一つの就業規則に定められているのであれば、補充効が合理的意思解釈により認められる可能性があります。この問題は、就業規則で別々に定めればいいのか、一つで定めた場合で違うのかということで、学者の中でも論争になっています。

岩出：そうですね。20条自体には補充効はないけれども、合理的な意思解釈を否定したわけではないです。今回は、就業規則が別規定となっているこ



〈司会〉
光前 幸一 会員

とを両判決とも強調して合理的解釈はできないんだとはっきり言っています。しかし、それは、ちょっといかがなものかと思っています。今まで、芝電化事件（東京地判平22.6.25 労判1016号46頁）など、相当数の下級審判決が、そこを重視して実質的に補充効を認めているからです。

徳住：わが国では差別無効となった場合に、規範的効力・補充効が明文化されていません。私は、当面合理的意思解釈でもっと処理されていくべきだと思っています。

岩出：その問題で、今度、パートタイム・有期雇用労働法9条の差別禁止でも同じ問題が残っています。現状の解釈では、9条にも補充効がないと厚労省も多数学説も言っています。

徳住：ニヤクコーポレーション・大分地判（平25.12.10 労判1090号44頁）がそうですね。

光前：差別は合理的だが、差別の程度が不合理なとき、例えば、賞与について差別を設けることは合理的だが、全く支給しないのは不合理ということで、正規の50%を支給しなさいという判決が出たとき、どういう効力を持つのでしょうか。使用者は将来的にも拘束されるのでしょうか。

岩出：それは損害論のところの議論ですが、日本郵便事件の東京地裁が割合的認定（民訴法248条）をしましたね。

光前：割合的認定というのはどういうものですか。

徳住：丸子警報器事件・長野地上田支判（平8.3.15 労判690号32頁）は、2割以上の格差を設けた場合は同一労働同一賃金の理念である公序に反する（民法90条）として、2割を超える差額の損害賠償を認めました。

光前：将来的な効力はどうですか。

徳住：それは、やれば同じ問題で解決すると。

光前：補充効はない。将来的な形成効はないということですね。

徳住：今の最高裁の考え方は、そういうことではないですか。

岩出：ですから、公序良俗の問題として、今後も続く可能性は高いということではないでしょうか。夏期合同研究のパネルディスカッションで議論したときに、元東京高裁判事の難波孝一会員も、丸子警報器事件を引いて、民訴法248条を持ち出さなくても、割合的認定ができる趣旨の発言をしていました。

徳住：男女差別事件で補充効を認めた唯一の判決が、芝信用金庫事件・東京高判（平12.4.19 労判783号36頁）です。この判決は、労基法の4条・13条を類推適用して、規範的効力を認めて、地位を認めました。

光前：それは、均等と均衡の両方で。

徳住：そうです。

岩出：あの事件は、実態は年功序列だと認定して、昇進した資格確認請求を認めた特異な事件ですね。

徳住：大論争になりました。

岩出：ただし、昇進した資格確認請求を認めたのは、その一件だけです。その後は、地位確認は認められていない。

6 不合理差別の是正方法 (正規の待遇ダウンは禁じ手か)

光前：不合理な差別があるということになったときの是正方法ですが、例えば、ある手当を正規にだけ支給するのはおかしいという判決が出た場合に、正規の手当をなくして不合理を解消する措置は認められるのでしょうか。使用者としては、ない袖は振れない時もあるわけで。

岩出：夏期合同研究で議論したときに、難波孝一会員が指摘していたのは、必要性の問題だと。本当に会社が経営上おかしくなっていればありうると。

そういうことがないのに、均等待遇によって払えという理由だけで下げるのはおかしいと。最近新聞報道された、JP（日本郵便）での家族手当等の統廃合も、私は、基本的に言えば、労契法10条の判断として処理されることになると思います。

徳住：JP差別裁判では、東京地裁判決・大阪地裁判決とも、住宅手当の相違を不合理と判断しました。ただ、東京地裁は正規の60%しか認めませんでした。ところが、最近JPが住宅手当を全部廃止するという動きをとりました。

光前：労使合意があったのですか。

徳住：ありました。正社員の労働組合が、廃止を受け入れたのです。今後、正社員の賃金を引き下げる動きが出てくると思われますが、政府は望ましいことではないと述べています。正社員の給与を引き下げるのであれば、就業規則に基づく労働条件の不利益変更の問題として合理性が問題となります。そこでは、正社員の労働組合の真価が問われると思います。

7 無期転換制度（労契法18条）との関係

光前：有期から無期への転換制度が今年の4月から動いているわけですが、あれは、転換してもその他の労働条件は変わらないのが原則で、転換後、他の無期雇用の方と同じ仕事をやっているのに賃金が不合理に差別されているとって救済を求めようとしても、この法律では救済されないことになります。この点については、どのようにお考えでしょうか。

徳住：現実にはその問題は起こっています。JPでは、無期転換権を行使して無期労働者になった人たちの住宅手当は上がらないが、有期の人たちは上がるという問題が生じています。この問題は、パートタイム・有期雇用労働法8条・9条に移行しても、同じ問題が生じます。無期転換した人たちには、労

契法20条が適用されない狭間があることは事実です。しかし、それは、労働者・労働組合がこの狭間の不合理性をどのように解決していくかという問題だと思います。正社員の中にも、多様な働き方が出ており、その多様な働き方のそれぞれのコースごとに格差の問題を整理していく必要があります。これからの問題だと思います。

岩出：現行だと、労契法3条2項の均衡考慮の原則の利用が考えられますが、同条の法的効力が弱いので実効性がありません。ただ、これに関連して是非議論すべき論点に、労契法20条の合理性の判断対象をどうするかという問題があります。長澤運輸とハマキョウレックスの両事件では、あまりこの議論に触れられていない。それに対して、一般的にどうなるのだという点を詰めておく必要があります。労契法20条では有期と無期の相違とされていました。しかし、パートタイム・有期雇用労働法8条ではどうなるのでしょうか。実は条文の差異があります。8条では、通常の労働者との比較だと書いてあります。では、通常労働者とは何かというと、正社員なんです。もっと言うと、ガイドライン案を見ると、「ここで言う無期雇用フルタイム労働者とは、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイム労働者を含む全体を」と、全体と比較されています。この問題は、裁判例では、JPの中でも分かれていて、誰と比較するのかまだ確定されていない。

8 不合理性の比較対象者の選定

光前：徳住委員は、不合理性を検討する場合の比較対象者についてどのようにお考えでしょうか。

徳住：それは、通常の労働者でいいのではないですか。問題は、メトロコマース事件の場合に、対象を正社員全体にして、職務内容と職務内容及び配置の変更の範囲が異なっているのだから、相違が不合理で

はないと判断をしました。正社員の中にもグループがあるので、最も比較対象が可能な、職務内容、職務内容及び配置の変更の範囲が同じようなグループを抽出して、比較することはありえると思います。

岩出：そうすると、無期転換して労働条件が有期の時のままである労働者がたくさんいるわけです。つまり、低い地位をそのまま持っている無期のグループがいます。そのグループと有期労働者を比較しても待遇の差がなく、非正規の労働者の待遇向上にはつながらないことになりかねません。そこで、「いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイム労働者を含む全体」との比較と指摘するガイドライン案が意味をもってくるのではないかと考えられます。

徳住：JPの場合も、正社員の中に、配転・昇給がない新一般職が作られ、比較可能だったのです。正社員の中から、比較対象のグループを見つけ出すことができるかが、今後鍵になります。長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件は、いずれもトラック運転手の事件であり、トラック運転手相互の比較ができました。今後は、正社員をグループ分けして比較対象していくことになると思います。

岩出：ただ、今回、最高裁の判決を見ると、職務内容と変更の範囲（人材活用の範囲）だけではない、それに関連しない、その他の事情も総合考慮すべきことが確認されています。

光前：最も類似する正規雇用の人を選定して比べないと理解するのではなく、正社員全体と比べなさいということでしょうか。あるいは、労働者において任意に比べ易い誰かを選択できるということでしょうか。

徳住：全体と比べても、職務内容、人材活用の仕組みが異なれば不合理性判断で否定されてしまう可能性が強くなると思います。

岩出：9条の場合は、職務内容及び職務内容変更範

囲の同一性が求められますが、8条の場合は、均衡論ですから、正規社員全体との待遇差のバランスも考慮されることになり得ると考えます。

徳住：その問題はあります。職務内容、職務内容及び配置の変更の範囲が異なっている、その違いに応じたものを与えなさいというのが均衡原則です。

光前：そここのところがよく分からなかったのです。大きな会社では、いろんな正規、非正規の人がいるわけで、正規どうし、あるいは非正規どうしの間で不合理な差別があるとき、非正規の人は誰と比較できるのか。優遇されている正規と比較して、「私も、同様に優遇しろ」と言えるのか。あるいは、不遇な正規の人と同程度に我慢を強いられるのか、あるいはさらに、「あなたは他の非正規より優遇されているから我慢しろ」と言われてしまうのか。改正法審議では、担当大臣は、労働者において比較対象者を選択できると答弁していましたが…。

徳住：誰と比較してもいいのだけれども、職務内容が違えば違うということで、不合理性が否定されるだけだと思います。

岩出：全体のバランスですから、全体を見て、全体との格差が余りにも異常だったら、それはちょっと…ということがあると思います。ただ、あえて全体とすることはなく、基本的には近い人を探して、そのバランスをとるということだと思います。それに、職務内容が違えば不合理性が否定される要素は増えます。これに関連して、長澤運輸事件の事案で、もし9条の施行後ではどうなったのかという問題があります。私見は異なりますが、厚労省のホームページなどを見ると、職務内容及び人材活用の範囲が同一であれば、当然9条が適用される趣旨の説明が出ています。しかし、9条には、適用要件として、さらに、「当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において」前述の同一性があることを求め

ています。ところが、厚労省はこの点の検討・考慮を全くしていないのです。この点は法解釈学としては、整合性を欠くと考えます。私は、長澤運輸事件に9条がそのまま適用されるとは思われません。

光前：そうすると、9条事案など殆どなくなってしまうということですか。

徳住：ないですよ。ニヤクコーポレーション事件と京都にもう一件あっただけです。

岩出：他には京都市立浴場運営財団ほか事件（京都地判平29.9.20 労判1167号34頁）ですね。

9 退職金について

光前：今回の判決では、退職金は争点になっていないのですが、退職金差別に問題がありますか。退職金が給与の後払いなのか、功労なのかといった問題はあり、有期の人について給与の後払いというのは考えにくいことですが、有期で何回も更新して長期雇用となっているのに退職金が出ないのは悲しい感じがしますが。

岩出：そういう面もあるでしょうが、そこまでなかなか踏み込んだ判断はしていないですね。

徳住：どういう問題が生じてくるか、まだ予想できないのではないのでしょうか。

岩出：簡単にはいかないのではないかという感覚です。

徳住：手当はほぼ決着してきたのですが、賞与、基本給、退職金の問題は、どういう方法で労働者が問題を提起して、裁判所が判断していくかというのはまだ未確定だと思います。

岩出：あえて請求していないケースもありますものね。

10 産前・産後休暇などでの待遇差

光前：女性が多い職場で、正規社員の産前・産後休暇は有給にし、契約社員の女性は無給にしている

会社がありますね。生まれてくる子に罪はないのに。

徳住：長期雇用のためとか、人材活用のためという理由を最高裁は支持していません。ですから、そのような理由による差別は基本的に不合理な差別になると思います。

光前：総務省の調査では、束縛をきらって非正規を選択している人の割合が60%を超えているという結果が出たようです。調査結果を鵜呑みにするわけではありませんが、やむを得ず非正規となっている方と、自ら非正規を選択している人で違いは出てくるのでしょうか。

徳住：個別案件なので、論じられないのでは。

光前：働き方の多様性に応じた処遇ということですが、ガイドライン案は、福利厚生面での差別は、原則、不合理となるような記載になっていますね。

岩出：統計資料にも現れていますね。その他、休職についても、有期の方には、期間満了まで休職制度の利用を可能とする会社が増えていると思います。

11 まとめ

光前：もっと、いろいろお聞きしたいのですが、收拾がつかなくなりそうなので、そろそろ、まとめていただけますか。

岩出：今、私が考えているのは、働き方改革法自体は2020年4月に施行されることになっています。しかし、この両最高裁の判断は、2020年4月を待たず労契法20条の解釈として、パートタイム・有期雇用労働法8条と同一労働同一賃金ガイドライン案を取り込んだ内容で労契法20条の解釈を言っているわけですから、2021年4月までパートタイム・有期雇用労働法の適用猶予を受ける中小企業を含めて、企業は、現在でも、既にパートタイム・有期雇用労働法8条に対しては対応しなければ高い訴訟リスクを迫られているということになっています。

光前：法律は猶予期間を設けているが、裁判所が動いてしまう。

岩出：そうです。実際、パートタイム・有期雇用労働法8条が争われるのは民事訴訟ですからね。行政指導はないとしても。それで気になったのですが、今回の改正法の中で、同一労働同一賃金のガイドラインが出て、それに対する指導・助言の規定が18条で定められたのですが、勧告に対する違反への企業名公表制度の適用は9条の場合はあるのですが、8条の場合はないのです。

光前：今まで、パートタイム労働法は、均衡については勧告制度がなかったもので、一歩前進とは思いますが。

徳住：今まで労契法20条で定められ、最終的判断は司法判断とする契約法として立法され、厚労省は今までは指導監督する行政責任や権限がなかったのです。厚労省としてはこの分野に行政権限を持ちたいために、8条9条としたのです。労働者側は、これまで裁判制度しか利用できませんでしたが、今後行政を通じた指導監督・公表の制度を利用することが可能となります。使用者にとって、ガイドライン・指針に基づく行政指導の問題は、深刻に受け止める必要があると思います。

光前：今回、行政救済手続きの拡充も大きな目玉にしてはいますね。

徳住：これまで、男女雇用機会均等法の対応等を含めて行政ADRのシステムは、あまり機能していません。ただ、均等・均衡待遇に指導監督するシステムができたことは評価します。

岩出：個人の労働者が、今までなかなか訴訟までは持っていけないケースがあったが、同一労働同一賃金ガイドラインに沿った行政解決を図れる場合も若干はあることを期待しています。

光前：それでは、このあたりで終わりにしましょう。有難うございました。

III

働き方の変容と今後の労働法の展望

労働法制特別委員会 同一労働同一賃金 PT 座長 三森 敏明 (53 期)

1 働き方の変容について

働き方改革関連法は、労働規制の強化と緩和に関わる労働基準法など8本を束ねたもので、個人一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする点に目的がある。長時間労働を是正し、子育てや介護をしながらも働くことができる環境の整備、正規・非正規という区別によって収入が変わるのではなく、仕事ぶりによってしっかり賃金を支払う、また高齢者の雇用や転職、再就職の促進などを目指したものである。

そのため、今後、大企業はもちろん中小企業においても例外なく職場の環境や働き方が大きく変わるであろうし、また、同一労働同一賃金の制度は、中長期的に労働者の人事制度の見直しや、その待遇に大きな影響を及ぼすと思われる。

2 今後の労働法の展望について

● 基本給・賞与・退職金をめぐる問題と賃金制度の枠組み変更の可能性

働き方改革に関連し、パートタイム・有期雇用労働法8条、9条において基本給、賞与に関する均衡原則が明文化された。これにより、正社員は職能給・年功給、有期雇用労働者を含む非正規労働者は職務給・時間給で支給されてきた賃金体系を前提にして、今後は、この異なる労働条件間の「相違の不合理性」をどのような手法で判断していくのが問題になると思われる。すなわち、今後は、労使間においては、正社員と有期雇用労働者の諸手当の支給問題から基本給、賞与、退職金のそれぞれの支給問題に

争点に移り、これらに均衡待遇の原則がどのように適用されるかという点が大きな争点になると思われる。

そして、このような動きを踏まえて、現場の労使交渉や会社の経営判断も巻き込みながら、果たして今後も現行の賃金体系を維持できるか否か、同一労働同一賃金の制度が賃金制度の枠組みにどのような変化や変更をもたらすか否か、なども注目される。

3 不合理な相違が認められた場合の救済方法（補充効の問題）

二つの最高裁判決は、労契法20条自体にはいわゆる補充効を認めない立場を明らかにしたと言えるが、補充効を否定すると、仮に不合理と認められる相違があった場合にその救済をどのように図るのか（立法的解決を志向するのか、合理的意思解釈の問題として処理するのか）という課題が生じ得る。

4 無期転換権行使と労契法20条の適用問題

労契法18条により無期転換権を行使した元有期契約労働者の労働条件は、原則として直前の有期労働契約と同一である。そのため、無期転換権を行使した場合、労契法20条により救済されない事態も生じている。

この問題点は二つの最高裁判決でも直接には言及されていないが、無期転換権行使を躊躇させないためにも、今後、正社員との待遇格差を念頭において、労契法3条2項の均衡考慮の原則を利用した救済や立法的解決を検討すべきであろう。