

### 【特集】働き方改革関連法の問題点と課題： 「同一労働同一賃金」法の意義と実際： 「同一労働同一賃金」法は非正規労働者を救 うか

沼田, 雅之 / NUMATA, Masayuki

---

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Journal of Ohara Institute for Social Research / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

735

(開始ページ / Start Page)

35

(終了ページ / End Page)

55

(発行年 / Year)

2020-01-01

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00023176>

# 「同一労働同一賃金」法の意義と実際

——「同一労働同一賃金」法は非正規労働者を救うか

沼田 雅之

---

はじめに

- 1 パート有期法化とパート有期法8条・9条の意味
  - 2 派遣労働者の「同一労働同一賃金」と理論・実務上の課題
- むすびに

はじめに

2020年4月に「同一労働同一賃金」法が施行される<sup>(1)</sup>。その内容は、①パート有期法8条(均衡規定といわれる)・9条(均等規定といわれる)によって、パートタイム労働者・有期契約労働者の「同一労働同一賃金」が図られ、②派遣労働者に法的義務としての均等・均衡処遇規定が新設されるというものである。

本稿は、①について、それまでのこの種の規定である労働契約法20条・パートタイム労働法8条・9条との関係、また、パート有期法化によって新たに提起された問題について検討を行い、さらに②について、その法政策上の問題点を指摘することを目的とする。その上で、「同一労働同一賃金」法が、「非正規労働者を救うか」との点から、その課題についても確認する。

## 1 パート有期法化とパート有期法8条・9条の意味

### (1) 法改正(パート有期法化)の意義

#### ①法改正の内容

2020年4月、パートタイム労働法がパート有期法化される<sup>(2)</sup>。すなわち、パート有期法では、これまで対象とされてきたパートタイム労働者に加えて、有期契約労働者もその対象とする。そして、パートタイム労働者と有期契約労働者に関する「同一労働同一賃金」は、パート有期法8条と9条によって規定されることになる。

---

(1) パート有期法の中小企業に対する施行は、2020年4月となる。

(2) パートタイム労働法の正式名称は、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」であるが、これが「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」に変更される。本稿では、後者の法の略称を「パート有期法」とする。

周知のとおり、このパート有期法8条と9条は、今回の改正で新しく起草されたものではない。現行のパートタイム労働法にも同種の規定(8条・9条)が存在する。さらには、有期契約労働者を対象とした不合理な労働条件の禁止を定める労働契約法20条とも密接に関係している。とはいえ、パートタイム労働法8条・9条、あるいは労働契約法20条と、パート有期法のそれとは、文言が異なる部分もある。下の表は、それぞれの法律条文の違いをわかりやすくしたものである。

表 各法の条文の違い

	2020年3月まで	2020年4月以降
労働契約法20条	<p>(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)</p> <p>第20条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度…、当該職務の内容及び配置の変更の範囲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。</p>	(削除)
パートタイム労働法8条	<p>(短時間労働者の待遇の原則)</p> <p>第8条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合には、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度…、当該職務の内容及び配置の変更の範囲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。</p>	
パート有期法8条		<p>(不合理な待遇の禁止)</p> <p>第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度…、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。</p>

パートタイム労働法9条	<p>(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)</p> <p>第9条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者…であって、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、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの…については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。</p>	
パート有期法9条		<p>(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)</p> <p>第9条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者…であって、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、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの…については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。</p>

- ・ \_\_\_\_\_ は、労働契約法とパートタイム労働法に同種の表現があり、それらがパート有期法であらためられたものを指す。
- ・ \_\_\_\_\_ は、労働契約法の表現とパート有期法の表現に違いがある部分を指す。
- ・ \_\_\_\_\_ は、パートタイム労働法の表現とパート有期法の表現に違いがある部分を指す。

## ②同一労働同一賃金？

労働契約法20条、パートタイム労働法8条・9条と比較すると、パート有期法のそれは、文言の違いはあるものの、おおむねそれらの趣旨を踏襲していると評価できよう。政府は、働き方改革の文脈の中で、「正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。」「同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。」<sup>(3)</sup>と見栄を張ったが、そこまでの大改革がなされたとは到底評価できない。

一方で、一般的な理解の中には、この「同一労働同一賃金」が、正規＝非正規労働者間の処遇格

(3) 「ニッポン一億総活躍プラン」(2016年6月2日閣議決定)7-8頁。

差是正の問題だけではなく、正規＝正規労働者間の処遇格差についても変革を迫るものと誤解する向きもある<sup>(4)</sup>。このような誤解は、政府によるミスリードによってもたらされたものといってよい。すなわち、政府が行おうとしている実際の政策内容は、世界基準の同一労働同一賃金原則とは異なるものである<sup>(5)</sup>のに、あえて政府は「同一労働同一賃金」というキャッチーな言葉を使用しているためである。

その実態は、2020年4月の前後を通して、「職務の内容」「職務の内容及び配置の変更の範囲」「その他の事情」を考慮して不合理性を判断する規定（労働契約法20条、パートタイム労働法8条、パート有期法8条）と、雇用関係が終了するまでの全期間において「職務の内容」「配置の変更の範囲」が同一の場合に差別的取扱いが禁止される規定（パートタイム労働法9条、パート有期法9条）が大枠で維持されているのである。これは、世界基準の同一労働同一賃金とは似て非なる概念といわざるを得ない。せいぜい、「我が国の雇用慣行には十分に留意し」<sup>(6)</sup>た、日本的「同一労働同一賃金」としか評価できない内容である<sup>(7)</sup>。

とはいえ、労働契約法20条が施行された後は、正規＝非正規労働者間の処遇格差の不合理性を問う裁判が数多く提起された。そして、多くの裁判例では、何らかの労働条件相違を不合理と判断している。その意味では、社会改良的機能を果たしているといえよう。日本型「同一労働同一賃金」にも一定の意義が認められるということか。

## (2) 労働契約法20条に関する最判とパート有期法8条・9条

### ① ハマキョウレックス事件はパート有期法8条の先例か

パート有期法について検討する際には、2018年に判決された最高裁2判決、すなわち、ハマキョウレックス事件最高裁判決<sup>(8)</sup>と長澤運輸事件最高裁判決<sup>(9)</sup>を無視することはできない。周知のとおり、この2判決は労働契約法20条に関する重要な判断を示したからである。

ハマキョウレックス事件最高裁判決は、同日に判決された長澤運輸事件のそれよりも、数時間とはいえ先に判決された。この点だけを見ても、ハマキョウレックス事件最高裁判決の先例性は強く肯定されよう。また、同日に判決された長澤運輸事件の中でも、ハマキョウレックス事件最高裁判決の内容の多くが引用されていることにも注目しなければならない。

さらに重要なのは、ハマキョウレックス事件の事案の内容である。ハマキョウレックス事件では、正社員と契約社員との間の労働条件相違が問題とされた。一方、長澤運輸事件では、定年再雇用後

(4) 同様の指摘をするものとして、中村天江「『同一労働同一賃金』は企業の競争力向上につながるのか？——待遇の説明義務に着目して」日本労働研究雑誌706号(2019年)43頁がある。

(5) たとえば、遠藤教授は「国際標準でいう『同一労働同一賃金』とは、職務が同一なら賃金額も同一を支払う、という考え方」とする(遠藤公嗣「社会経済からみた『同一(価値)労働同一賃金』と法律家の言説」季刊・労働者の権利315号(2016年)32頁)。

(6) ニッポン一億総活躍プラン・前掲注(3)8頁。

(7) 本稿では、政府のいう「同一労働同一賃金」は本来の意味での同一労働同一賃金ではないという立場から、括弧を付した「同一労働同一賃金」とする。

(8) ハマキョウレックス事件・最二小判平30・6・1民集72巻2号88頁。

(9) 長澤運輸事件・最二小判平30・6・1民集72巻2号202頁。

の有期契約労働者の労働条件が問題とされている。両者を比較すれば、ハマキョウレックス事件の方がより一般性・普遍性を有していることになる。

そうすると、労働契約法20条の問題を考えるにあたっては、これら最高裁2判決のうちハマキョウレックス事件判決の方がより重視されるべきである。

そして、このハマキョウレックス事件最高裁判決は、パート有期法8条の先例としても効力があると考えられるべきである。ハマキョウレックス事件最高裁判決は、労働契約法20条につき、「同条は、……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」と解した<sup>(10)</sup>。一方、パート有期法8条の規定については、厚生労働省は「均衡」規定であるとしている<sup>(11)</sup>。この共通性は無視できない。また、労働契約法20条の文言とパート有期法8条のそれは、前述のように類似していることも根拠となる。

これらのことから、ハマキョウレックス事件最高裁判決、とりわけその不合理判断の部分については、パート有期法8条の先例と位置づけられることになる。

## ②長澤運輸事件最判はパート有期法8条の先例か

長澤運輸事件最高裁判決は、パート有期法8条の先例となろうか。

長澤運輸事件最高裁判決は、定年再雇用後の有期契約労働者の労働条件の不合理性が争われた。そして、判決は、この場合でも労働契約法20条が適用されると判示する。これが第1の特徴である。また、判決は、定年再雇用であることを、労働契約法20条の「その他の事情」として積極的に考慮して不合理性判断を行った。これが本件の第2の特徴である。

これらの判断が、パート有期法8条の先例となりうることは、否定できないように思う。とはいえ、長澤運輸事件で比較された正社員と定年再雇用後の嘱託乗務員は、「職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲……において相違はない」事案である。このような場合、2020年4月以降は、パート有期法9条が適用されるとするのが私見である。この私見の立場からは、長澤運輸事件最高裁判決のパート有期法8条に対する先例性は限定的なものとなろう。

一方、ハマキョウレックス事件最高裁判決にはなく、長澤運輸事件最高裁判決の中でのみ判示されたものがある。具体的には下記のとおりである。

「労働者の賃金に関する労働条件は、労働者の職務内容及び変更範囲により一義的に定まるものではなく、使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものということができる。また、労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的

(10) 「均衡」が、「法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いものであってはならない」（菅野和夫『労働法〔第11版補正版〕（弘文堂、2017年）338頁）という意味だとすれば、判決は支持できない。ただし、ハマキョウレックス事件最高裁判決は、不合理性判断につき、「前提条件が同じであれば同じく処遇すべき」と判示したと解すべきであろう。この点、菅野教授の見解とは異なると考えるべきである。

(11) 「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の施行について」（平31・1・30基発0130第1号）第1の4(1)ニ。

には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が大きいということもできる。そして、労働契約法 20 条は、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮する事情として、[その他の事情]を挙げているところ、その内容を職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定すべき理由は見当たらない。

したがって、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮されることとなる事情は、労働者の職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定されるものではないというべきである。」

この部分は、そのまま読めば、「その他の事情」に、①使用者の雇用及び人事に関する経営判断や、②団体交渉等による労使自治が含まれると解しうる判断を行っている<sup>(12)</sup>。しかし、①や②のような事情は、正規労働者と非正規労働者との間に大きな処遇格差があることを前提としている日本の雇用慣行を助長してきた事情そのものであろう。最高裁が、労働契約法 20 条は有期契約労働者の公正な処遇を図ることを目的とした強行法規であると判断する以上、①や②という事情はできるだけ「その他の事情」の考慮から排除されるべきである<sup>(13)</sup>。

また、長澤運輸事件最高裁判決のこの部分の判断は、その直後の判事部分である定年再雇用という事情が「その他の事情」で考慮されるとの判断を導くために記述されたものと解するのが妥当な解釈であろう。この点からも、①や②という事情を考慮することは、判例の解釈としては慎重でなければならない。

したがって、長澤運輸事件最高裁判決のパート有期法 8 条に対する先例性は、ハマキョウレック事件最高裁判決のそれと比較して消極的に解すべきである。

### ③長澤運輸事件最判はパート有期法 9 条の先例か

パート有期法 9 条は、「職務の内容」および「配置の変更の範囲」が、全雇用期間を通じて同じ場合には、パートタイム労働者・有期契約労働者の個々の労働条件について差別的取扱いをしてはならないと定める。

端的に言って、長澤運輸事件最高裁判決が認定している事実<sup>(14)</sup>にパート有期法 9 条は適用されるであろうか。パート有期法 9 条が適用されるのであれば、本条に「その他の事情」という考慮要素の定めがない以上、定年再雇用という事情は考慮されない=差別的取扱いの禁止に違反することになる。

前述のとおり、私見はパート有期法 9 条が適用されるとの立場である。なぜなら、パート有期法 9 条は、単純に「職務の内容」および「配置の変更の範囲」が「通常の労働者」と全雇用期間を通じ

(12) 長澤運輸事件最高裁判決は、明示的にはこれらの事情が「その他の事情」として考慮されるとは述べていない。これに対して、川田知子「パート・有期法の制定と課題」法律時報 1134 号 42 頁は、最高裁はこの①や②も「その他の事情」に含まれると解したとするが、支持できない。

(13) 同様な指摘をするものとして、深谷信夫「長澤運輸事件最高裁判決の研究」労働法律旬報 1918 号 (2018 年) 28 頁がある。

(14) 長澤運輸事件最高裁判決は、「職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲……において相違はない」と事実認定している。また、本件の場合、定年再雇用の限度までの全雇用期間、職務内容等は同じである。

て同じことを適用要件としているからである。条文を素直に読めばこのように解するほかない。

これに対してこれを否定する学説がある。水町は、定年再雇用後の労働条件が正社員のものと相違している場合は、定年後再雇用であることを理由とした待遇の相違であるから、パート有期法9条は適用されないとする<sup>(15)</sup>。その根拠について水町は、パート有期法9条が、「短時間・有期雇用労働者であることを理由として、……差別的取扱いをしてはならない。」と定めていることを挙げる。

しかし、この見解には疑問がある。まず、定年再雇用後の労働契約について、（たとえば定年年齢を65歳とする）無期労働契約が締結されているなら、その労働条件の相違は「定年再雇用後であることを理由」とした相違と判断できよう。しかし、長澤運輸事件のように定年再雇用後の労働契約が有期労働契約であれば、その労働条件の相違は、「有期契約労働者であることを理由」としたもののか、それとも「定年再雇用後であることを理由」ものかを排他的に明らかにすることはできない<sup>(16)</sup>。

一方、「短時間・有期雇用労働者であることを理由として」という文言上、何らの因果関係も必要ないと解することも困難である。この両者の問題を考慮した解釈としては、ハマキョウレックス事件最高裁判決に倣い、「短時間・有期雇用労働者であることに関連して生じたもの」という程度で理解するのが妥当である。

一方、島田は、定年再雇用という事情をパート有期法9条で考慮しうるとする<sup>(17)</sup>。しかし、この見解はパート有期法9条に「その他の事情」という考慮要素の定めを設けていない以上、文理に反する解釈というほかない。

### （3）パート有期法8条の文言があらためられたことによる法解釈への影響

パート有期法の法解釈を考えるにあたっては、労働契約法20条等との細かな法文上の相違は無視できない。とくにパート有期法8条にそれが顕著である。

#### ①「期間の定めがあることにより」が継承されなかった点について

労働契約法20条にあってパート有期法8条では削除された文言がある。それは、「期間の定めがあることにより」（労働契約法20条）である。「期間の定めがあることにより」の解釈については、ある種の因果関係を設定したものとする説<sup>(18)</sup>と、不合理性審査がなされるための独立した要件で

(15) 水町勇一郎『「同一労働同一賃金」のすべて〔新版〕』（有斐閣、2019年）117頁。

(16) 同様の問題意識を示すものとして、山本陽太「定年後再雇用制度に基づく有期契約労働者の労働条件と労働契約法20条」季刊労働法254号（2016年）146頁がある。

(17) 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年）21頁。

(18) 因果関係が求められるとする見解として、櫻庭涼子「労働契約法20条 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」荒木尚志編著『有期雇用法制ベーシックス』（有斐閣、2014年）109-110頁。「期間の定めがあること」と明らかに関係のない相違を排除する趣旨と消極的に解するものとして、西谷敏ほか編『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年）430頁〔野田進〕、緒方桂子「改正労働契約法20条の意義と解釈上の課題」季刊労働法241号（2013年）23頁、荒木尚志「定年後嘱託再雇用と有期契約であることによる不合理格差禁止—労働契約法20条解釈—」労働判例1146号（2017年）10頁などがある。

はないとする説<sup>(19)</sup>の対立があった。この点、さきの最高裁2判決は「同条にいう「期間の定めがあることにより」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との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ものと解するのが相当である。」と判断した。この最高裁の判断に対する評価も分かれそうである<sup>(20)</sup>が、一応の決着を図ったとの評価は可能である。

この「因果関係」についての定めは、パート有期法8条では削除されることになる。この変更をどう評価すべきか。文理解釈としては、「通常の労働者」とパートタイム労働者・有期契約労働者間の個々の労働条件に相違があれば、パート有期法8条が適用されると解するほかない<sup>(21)</sup>。まして、ハマキョウレックス事件最高裁判決が、「因果関係が必要であるとの見解に立ちつつ、因果関係があることを緩やかに認め」たと解する立場<sup>(22)</sup>からは、なおさらである。パート有期法8条では、(緩やかなものも含めた)因果関係は求められず、パートタイム労働者・有期契約労働者と直接関係しない事情は、不合理性判断のなかで考慮されることになる<sup>(23)</sup>。

## ②比較対象(照)者は「通常の労働者」

### (a)「通常の労働者」によって比較対象(照)者は限定されるか

労働契約法20条が明らかにしている比較対象(照)者は、「同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者」である。一方、パートタイム労働法8条やパート有期法8条では、比較対象(照)者は「通常の労働者」となる。

労働契約法20条の比較対象(照)者は、法文上は正社員に限られない。一方、パートタイム労働法上の「通常の労働者」とは、その業務に従事する者の中にいわゆる正規型の労働者がいる場合は当該「正規型の労働者」となるとされてきた<sup>(24)</sup>。この「正規型の労働者」とは、いわゆる正社員のことを指すことは自明であろう。パートタイム労働法8条の行政解釈のような立場を是認すれば、労働契約法20条の比較対象(照)者に比べて狭くなる。

(19) 深谷信夫ほか「労働契約法20条の研究」労働法律旬報1853号(2015年)20-21頁〔沼田雅之〕、山本陽太「定年後再雇用制度に基づく有期契約労働者の労働条件と労働契約法20条」季刊労働法254号(2016年)146頁、土田道夫『労働契約法〔第2版〕』(2016年、有斐閣)793-794頁ほか。

(20) ハマキョウレックス事件の調査官による判批によれば、「期間の定めがあることと労働条件の相違との間に因果関係が必要であるとの見解に立ちつつ、因果関係があることを緩やかに認める趣旨」とする(中島崇・村田一広・ジュリスト1525号(2018年)116頁)。一方、土田教授は、「独立の要件とする立場を修正し」たものと解している(土田道夫『労働法概説〔第4版〕』(有斐閣、2019年)319頁)。一方私見は、最高裁は(緩やかなものも含めて)因果関係が必要との立場を(実質的に)否定したものと考えている。最高裁は、「関連して生じたもの」との判断の前に、「期間の定めがあることと労働条件が相違していることとの関連性の程度は、労働条件の相違が不合理と認められるものに当たるか否かの判断に当たって考慮すれば足りるものといえることができる。」としている。そして、この考え方は、不合理性審査がなされるための独立した要件ではないとする説の論拠である。

(21) 水町・前掲注(15)117頁。83頁は、「働き方改革」の趣旨・目的を根拠に同旨を述べる。

(22) 中島ほか・前掲注(20)116頁。

(23) 水町・前掲注(15)84頁も同旨。

(24) 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」(平26・7・24基発0724第2号ほか)第1の2(3)。

しかし、パート有期法に関する行政解釈は、「通常の労働者」に、パートタイム労働法上の「正規型の労働者」のほか、「事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者」も含まれることを明らかにした<sup>(25)</sup>。裁判所においても行政解釈どおりに解されれば、比較対象（照）者が「通常の労働者」に限定されるといった表面上の負の効果は減殺されよう。

(b) 比較対象（照）者は原告において特定できるか

① パート有期法化後も解決されない

比較対象（照）者についてのもう一つの課題は、「通常の労働者」（労働契約法 20 条では無期契約労働者）の誰／どのグループが比較対象（照）されるか（特定の労働者が比較対象たりえるのか、正社員全体が比較対照されるのか、などの点のことを指す）である。そしてこの課題については、パート有期法化後も未解明のままである。すなわち、比較対象（照）者の問題は、パート有期法 8 条においても争点の一つとなる。

② 比較対象（照）者についての私見

この問題についての私見は、比較対象（照）者を個人、あるいはどのグループとするかは、労働条件の相違の不合理性を争う原告において特定できるという立場である<sup>(26)</sup>。

たとえば、原告側が原告と同種の職務内容と考える正社員 Y を比較対象者と選んだとしよう。これに対して被告会社側が、正社員 Y は、被告会社内に存在する X という正社員グループに属しており、X という正社員グループは、職務の内容も配置も変更があり、実際正社員 Y もこれらの変更がなされてきたと立証できれば、原告と正社員 Y との間の労働条件相違の不合理性は否定的に解されることになろう。

一方、X 正社員グループに職務の内容や配置の変更はない場合、あるいは、X 正社員グループにはあっても、Y ないし Y が属する X 正社員グループ内の x グループには、合理的理由なく職務内容や配置がまったく変更されないといった場合は、原告と正社員 Y との労働条件相違の不合理性は肯定的に解されることになる。

このように解せば、特定の労働者グループと比較対象（照）すべきとする積極的な理由が見いだせそうもない。

③ 労働契約法 20 条が争われた下級審判決の傾向

労働契約法 20 条が争われた下級審判決の一部は、この比較対象（照）者を限定してきたといえよう。日本郵便（東京）事件（第一審）判決<sup>(27)</sup>は、「契約社員と労働条件を比較すべき正社員は、担当業務や異動等の範囲が限定されている点で類似する新一般職とするのが相当である。」などと限

(25) パート有期法の施行について・前掲注(10)第1の2(3)。

(26) 鳥田・前掲注(17)18頁は、パートタイム労働法の「通常の労働者」に関する行政解釈を参考にしつつ、「業種を跨いだ『正社員一般』という広すぎるグループを比較対象とすることは不相当」とする。

(27) 日本郵便（東京）事件・東京地判平 29・9・14 労判 1164 号 5 頁。なお、同控訴審・東京高判平 30・12・13 労判 1198 号 45 頁も同旨。

定した。また、日本郵便（大阪）事件（第一審）<sup>(28)</sup>も「単に現在従事している職務のみに基づいて比較対象者を限定することは妥当でな」としつつ、「労働者が従事し得る部署や職務等の範囲が共通する一定の職員群を比較対照しなければならない」とし判示した（日本郵便（大阪）事件の控訴審<sup>(29)</sup>もこれを踏襲）。

比較対象（照）者はなぜ限定されるのか。この点について、下級審判決は十分に説明していない。たとえば日本郵便（西日本）事件（第一審）判決は、かろうじて、労働契約法 20 条に比較対象者を限定する文言がないことを根拠に挙げている。

#### ④メトロコマース事件東京高裁判決の意義

この問題に一石を投じたのが、メトロコマース事件控訴審判決<sup>(30)</sup>である。メトロコマース事件控訴審判決は、つぎのように述べて、比較対象（照）労働者を「正社員全体ではなく、売店業務に従事している正社員」とした。すなわち、判決は専ら売店業務のみに従事している正社員がいることを認定しつつ、「労働契約法 20 条が比較対象とする無期契約労働者を具体的にどの範囲の者とするかについては、その労働条件の相違が、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度……、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められると主張する無期契約労働者において特定して主張すべきものであり、裁判所はその主張に沿って当該労働条件の相違が不合理と認められるか否かを判断すれば足りるものと解するのが相当である」。さらに、括弧を付してつぎのように付言する。「（なお、比較対象すべき第一審被告の無期契約労働者を正社員全体に設定した場合、契約社員 B は売店業務のみに従事しているため、それに限られない業務に従事している正社員とは職務の内容が大幅に異なることから、それだけで不合理性の判断が極めて困難になる）」。

#### ⑤あらためて比較対象（照）者についての私見

メトロコマース事件高裁判決の括弧書きは、私見の問題意識と共通している。一般的な日本の労務管理を前提とすると、一般的な正規労働者（正社員）は、職務の内容も配置の変更も柔軟に変更されることが多いのに対して、非正規労働者（非正社員）は、職務の内容や配置は固定的である。このことを前提とすると、両者間の労働条件相違を不合理とすることは、一般論としては困難というほかはない。

しかし、実際の企業内の労務管理は、このような一般的傾向と異なってなされていることも多い。メトロコマース事件や大阪医科薬科大学事件<sup>(31)</sup>がその典型例である。たとえば、メトロコマース事件の原告らは、同じ売店業務に従事している原告らと売店業務に専業の正社員との間に、なぜ労働条件の格差があるのか納得できなかった。このような非正規労働者の「疑問」を争うことができ

(28) 日本郵便（大阪）事件・大阪地判平 30・2・21 労判 1180 号 26 頁。

(29) 日本郵便（大阪）事件・大阪高判平 31・1・24 労判 1197 号 5 頁。

(30) メトロコマース事件・東京高判平 31・2・20 労判 1198 号 5 頁。

(31) 長期間にわたり教室に配属されている正職員と同教室に配属されたアルバイト職員との労働条件相違の不合理性が争われた事案。

るのが労働契約法 20 条の意義と捉えるべきである<sup>(32)</sup>。

やはり、比較対象（照）者は、原告が個人でもグループでも自由に特定できるとすべきである<sup>(33) (34)</sup>。

## ②不合理性判断の対象は「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれ」

### (a) 個別労働条件ごとの不合理性判断

労働契約法 20 条で「労働契約の内容である労働条件」とされ、パートタイム労働法 8 条で「待遇」とされていたものが、パート有期法 8 条では「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれ」とされた。賃金の不合理性判断は、個別労働条件ごとになされるのか、それとも賃金総額で比較されるのか、労働契約法 20 条やパートタイム労働法 8 条の法文上は、必ずしも明らかではなかった。これに対して、パート有期法 8 条では、個別労働条件ごとに不合理性判断がなされることが明示された。

この点、ハマキョウレックス事件最高裁判決は、住宅手当や皆勤手当などの諸手当それぞれについて個別に不合理性判断がなされた。また、長澤運輸事件最高裁判決でも、「有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、……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」として、個別労働条件ごとに不合理性判断を行うことを明らかにしている。ただ、なぜ個別労働条件ごとに不合理性判断がなされるのかについては明らかにしていない。とはいえ、パート有期法 8 条は、これら最高裁判決の判断を（結果的に）明確にしたものといえよう。

### (b) 関連する賃金項目を考慮した不合理性判断

ところで、長澤運輸事件最高裁判決では、個別労働条件ごとに不合理性判断がなされることを原則としつつも、「ある賃金項目の有無及び内容が他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定され

---

(32) 菅野和夫教授は、「実際には、無期契約労働者との関係で自分の労働条件の適正さにつき不満をもつ有期契約労働者が、職務の内容、職務内容と配置の変更範囲、その他の事情という判断要素に照らして自分が同じ労働条件を享受すべきであると考え無期契約労働者（そのグループ）を選び出して本条の適用を主張するという事になる。いいかえれば、本条の規制について比較対照されるべきは、職務の内容、職務内容と配置の変更範囲、その他の事情という判断要素に照らして同様の労働条件とされるべき有期契約労働者と無期契約労働者ということになる。」とする（菅野・前掲注(9) 336 頁）。このような見解は、労働契約法 20 条に関するこの部分の私見と共通しよう（比較対象（照）者をグループに特定している点は支持できない）。

(33) パート有期法 8 条における比較対象（照）者は、前述のように「通常の労働者」となる。この点、文字どおり「通常の労働者」というグループが問題となるとの見解もありえよう。しかし、パートタイム労働法における施行通達でも、通常の労働者は、「正規型」または「正規型」がない場合には、業務に基幹的に従事するフルタイム労働者（いわゆる「基幹的」労働者）が含まれるとされており、多様にかつ実態に応じて考えるべきとされてきた。このような実態に応じた「通常の労働者」の捉え方は、パート有期法でも維持されている。比較対象（照）者は個人も含まれると明示してはいないが、実態に応じて比較対象（照）されるべき者を検討すべきとの視点は、それなりの共通性を見いだせよう。

(34) 比較対象（照）者をグループに限定するような見解（たとえば、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 年）232 頁）や、適用される就業規則の違いによる相違ゆえに、就業規則の適用対象たる正社員全体と比較対照すべきとする見解（大内伸哉「メトロコマース事件意見書」13 頁）は支持できない。また、比較対象を正職員全体とした大阪医科薬科大学事件・大阪高判平 31・2・15 労判 1199 号 5 頁についても同様である。

る場合もあり得るところ、そのような事情も、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり考慮される」として、(形式的には)趣旨が異なる賃金項目をまとめて総合的に不合理性判断がなされることも是認した。

実際の判断においても、正社員に対し、「基本給」、「能率給」、「職務給」を支給している一方で、嘱託乗務員に対して、「基本賃金」、「歩合給」を支給し、「能率給」、「職務給」を支給していない点の不合理性判断において、「嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給が、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮」して不合理性を否定している。

このような、複数の賃金項目間の関連性を不合理性判断における「その他の事情」として考慮する判断方法は、パート有期法8条においても維持されるであろうか。なぜなら、パート有期法8条は、個別労働条件ごとに不合理性判断を行うことを明確にしているからである。

しかし、この点の長澤運輸事件最高裁判決の先例性は否定できないと思う。長澤運輸事件最高裁判決は、複数の賃金項目間の関連性について、個別の労働条件ごとの不合理性を判断する際の考慮要素の一つとしか位置づけていないからである。そして、パート有期法8条でも、「その他の事情」が考慮要素の一つとされている以上、そのようなことが考慮される場合があること自体は否定しがたい。

とはいえ、法文上は個別の労働条件ごとに不合理性判断がなされることが明らかにされている点は重視されるべきである。複数の賃金項目間の関連性を考慮して不合理性判断をすることは、それを必要とする特段の事情がある場合に限られよう。また、パート有期法8条が、「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして」判断すべきとしていることも、このことを補強しよう。

### ③「基本給、賞与その他の待遇」と例示された不合理性判断の対象たる待遇

#### (a) 例示されたことの意味

パートタイム労働法8条は、不合理性判断がなされる待遇について、「基本給」「賞与」と例示をしている。

労働契約法20条の「労働条件」について、行政解釈は「賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含する」と解している<sup>(35)</sup>。また、パートタイム労働法8条の「待遇」についても、行政解釈は「すべての賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用のほか、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等労働時間以外の全ての待遇が含まれる」としている。すなわち、パート有期法化される以前から、不合理性判断の対象には基本給や賞与も当然に含まれていたのである。パート有期法8条は、この当然の理を明らかにすると同時に、不合理な労働条件の禁止という規範が、基本給や賞与といった中核的労働条件にも及ぶことを注意的に示したものとえよう。

(35) 「労働契約法の施行について」(平24・8・10基発0812第2号)第5の6(2)イ。

(b) 例示された労働条件の不合理性判断

①最近の裁判例の傾向

労働契約法 20 条の労働条件相違の不合理性が争われた最近の事件でも、大阪医科薬科大学事件控訴審判決<sup>(36)</sup>では賞与について、メトロコマース事件控訴審判決<sup>(37)</sup>では退職金について、いずれも有期契約労働者に支払われていないことを不合理と判断している。くわえて、産業医科大学事件控訴審判決<sup>(38)</sup>では、基本給の相違さえも不合理と判断されるにいたっている。基本給、賞与、退職金といった、日本的雇用慣行と密接に関連しているこれらの処遇についても、その労働条件相違の不合理性が認められるようになってきているのである。中核的労働条件についての不合理性判断の基準の確立は、実務的な点からも急務である。

②中核的労働条件の不合理性判断の基本的視座

中核的労働条件の不合理性判断について考えるにあたっては、ハマキョウレックス事件最高裁判決の判事事項を確認するところから始める必要がある。

ハマキョウレックス事件最高裁判決は、問題となったそれぞれの手当ごとにその趣旨を認定し、その趣旨が有期契約労働者にも妥当するか否かを検討して不合理性判断を行った。

たとえば、皆勤手当について、「皆勤手当は、上告人が運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであると解されるところ、上告人の乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異ならないから、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。また、上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、上告人の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるとはいえない。そして、本件労働契約及び本件契約社員就業規則によれば、契約社員については、上告人の業績と本人の勤務成績を考慮して昇給することがあるとされているが、昇給しないことが原則である上、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情もうかがわれない。」として、「上告人の乗務員のうち正社員に対して上記の皆勤手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができる」と判断した。

すなわち、「皆勤を奨励する趣旨」という前提が同じであれば等しく処遇せよと判断したということになる。そして、最高裁は、このような不合理性判断の方法を、諸手当を判断するために限定しているわけではない。

つまり、「前提が同じであれば等しく処遇せよ」とした判断枠組みは、中核的労働条件においても妥当するのである。

③基本給についての不合理性判断

基本給に関する不合理性はどのように判断されるべきか。基本給システムは、日本的雇用慣行を

(36) 大阪医科薬科大学事件・前掲注(34)。

(37) メトロコマース事件・前掲注(30)。

(38) 産業医科大学事件・福岡高判平 30・11・29 労判 1198 号 63 頁。

もっとも体現したものであるだけに、きわめて困難な問題である。

この点、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」<sup>(39)</sup>は、たとえば「基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。」<sup>(40)</sup>と簡単に基準を示す。

しかし、日本的な月給制の基本給を想定した場合、これを「労働者の能力又は経験に応じて支給する」などと、前提条件を明確にできるのであろうか。すなわち、「労働者の能力又は経験に応じて支給する」というような趣旨があることを原告側が立証可能なのか、あるいは使用者側が立証可能なのかという問題である。

これにかわる争い方としては、原告側が職務分析を行い、それに基づいて総額比較することが挙げられよう。しかし、これにも現時点では困難が伴う。なぜなら、客観的な職務分析手法が確立しているとは言い難いからである。

この難問については、まずは、正社員には月給制が、パートタイム労働者・有期契約労働者には時給制が採用されているという場合に、そのような別異な制度を適用していること自体を問題とすべきではなかろうか。もちろん、それぞれに別異な賃金制度を採用すること自体は、合理的理由のあるかぎり問題ではない。しかし、正社員とパートタイム労働者・有期契約労働者間に、職務内容や配置の変更の範囲にほとんど差異がなく、パートタイム労働者・有期契約労働者も長期間雇用されているという実態がある場合には、別異な賃金制度を適用していること自体を不合理な相違と推定してもいいのではないか。

このことは、労働契約法20条そしてパート有期法8条の法的効果とも密接に関係する。ハマキョウレックス事件等の最高裁判決は消極的であるが、不合理と判断された労働条件が無効とされる以上、無効となった部分は就業規則等によって積極的に補充されるべきである。そして、この補充的解釈は、結果として比較対象(照)となっている「通常の労働者」に適用されている労働条件によって補充されることになる。すなわち、「通常の労働者」に適用される基本給が月給制なら、無効となったパートタイム労働者・有期契約労働者の基本給部分に、月給制という労働条件によって補充がなされるのである。このような法的効果からも、別異な賃金制度が適用されていることの具体的な合理性が問題となる。

なお、同一労働同一賃金ガイドラインの「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い」との項目では、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、通常の労働

(39) 「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(平30・12・28厚労告430号)。

(40) 同一労働同一賃金ガイドライン・前掲注(39)第3の1(1)。

者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。」<sup>(41)</sup>とされていることにも留意が必要である。

#### ④賞与、退職金についての不合理性判断

賞与、退職金についての不合理性判断はどのように考えるべきか。これらについても基本給の場合と同様に困難が伴う。その一方で、賞与や退職金は、基本給と比較するとその趣旨が明らかになりやすい。つまり、「前提が同じであれば等しく処遇せよ」というハマキョウレックス事件最高裁判決の判旨が、これらの処遇の場合にはさらに妥当することになる。

ところで、大阪医科薬科大学事件控訴審判決<sup>(42)</sup>は、賞与の不合理性を肯定した点で、画期的な判断であった。そして、大阪医科薬科大学事件控訴審判決は、この賞与の趣旨を次のように判断している。すなわち、「賞与の支給額は、正職員全員を対象とし、基本給にのみ連動するものであって、当該従業員の年齢や成績に連動するものではなく、被控訴人の業績にも一切連動していない。このような支給額の決定を踏まえると、被控訴人における賞与は、正職員として被控訴人に在籍していたということ、すなわち、賞与算定期間に就労していたことそれ自体に対する対価としての性質を有するものというほかない」。しかし、不合理な部分は全額ではなく、6割を下まわる部分と割合的判断を行った。

問題はその根拠である。判決は、「被控訴人の賞与には、功勞、付随的にせよ長期就労への誘因という趣旨が含まれ、先にみたとおり、不合理性の判断において使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難い。」としている。このような判断は、ハマキョウレックス事件最高裁が示した考え方（「前提が同じであれば等しく処遇せよ」）とは相容れない。

賞与や退職金の趣旨には、本件のような「長期就労への誘因」や「正社員の定着」といった裁判官の「思い込み」がしばしば考慮されることが多い。もちろん、一般論としてはそのような趣旨があることは否定できない。しかし、労働契約法20条およびパート有期法8条で問題となっているのは、当該企業における労働条件の趣旨を前提とした不合理性判断である。個別企業の労働条件の不合理性判断に際し安易に一般論を用いることは許されない<sup>(43)</sup>。

## 2 派遣労働者の「同一労働同一賃金」と理論・実務上の課題

### (1) 改正労働者派遣法の内容

#### ①派遣労働者の「同一労働同一賃金」と労使協定方式による例外

働き方改革関連法により、労働者派遣法も改正された。そして、派遣労働者に対しても「同一労働

(41) 同一労働同一賃金ガイドライン・前掲注(39)第1(注)1。

(42) 大阪医科薬科大学事件・前掲注(34)。

(43) 同一労働同一賃金ガイドラインの「主観的又は抽象的な説明」ともいえよう（同一労働同一賃金ガイドライン・前掲注(39)第1(注)1）。

働同一賃金」に関するルールが新たに導入されたのである。この派遣労働者の「同一労働同一賃金」は、パート有期法8条・9条と同趣旨の規定の新設をおもな内容とする。すなわち、改正労働者派遣法は、派遣元に対し、①派遣労働者に対する待遇について、派遣先に雇用されている「通常の労働者」との間に不合理な相違を設けてはならず(改正後派遣法30条の3第1項)、また、②派遣労働者と派遣先に雇用されている「通常の労働者」の「職務の内容」「配置の変更の範囲」が全雇用期間通じて同一ならば、派遣労働者の処遇について不利に扱ってはならないとした(改正後派遣法30条の3第2項)。

しかし、派遣労働者の「同一労働同一賃金」は、パート有期法の「同一労働同一賃金」とは大きく異なる点がある。労働者派遣法では、派遣元の過半数代表との労使協定の締結により、原則である「同一労働同一賃金」からの逸脱を認めているからである。労働契約法20条・パートタイム労働法8条・9条はもちろんのこと、パート有期法でもそのような例外は認めていない。労働者派遣法のそれは不徹底というほかない。

とはいえ、これまで派遣労働者には、パートタイム労働者・有期契約労働者に適用されている強行規定(労働契約法20条やパートタイム労働法8条・9条のような規定)が存在していなかったものであり<sup>(44)</sup>、この点幾分は前進したと評価することができよう。

#### ②派遣元の待遇情報の提供義務と比較対象(照)者の特定

派遣労働者の「同一労働同一賃金」の特徴のもう一つは、派遣先に対して、派遣先で雇用されている「通常の労働者」に適用されている待遇情報の提供義務が課されている点である。改正労働者派遣法により、派遣労働者に対する「同一労働同一賃金」の義務が課せられているのは、派遣元である。そして、派遣元は、派遣労働者と派遣先に雇用されている「通常の労働者」との間で、均等(改正後派遣法30条の3第1項)・均衡(改正後派遣法30条の3第2項)処遇を図る必要がある。しかし、派遣元と派遣先に雇用されている「通常の労働者」との間には労働契約関係はない。すなわち、派遣元は派遣先に雇用されている「通常の労働者」に適用されている待遇を知るべきがないのである。この問題を解消するために、労働者派遣法は、派遣先に対して、派遣先に雇用されている「通常の労働者」の待遇に関する情報提供義務を課した(改正後派遣法26条7項)。

派遣労働者と派遣先に雇用される「通常の労働者」との均等・均衡処遇を図る前提として、派遣元と派遣先との間で派遣先に雇用される「通常の労働者」の待遇情報がやりとりされるということは、つぎのような帰結をもたらす。すなわち、派遣労働者が派遣される前に、一体「比較対象(照)労働者」は誰なのかということが、派遣元と派遣先の間で特定されることになる<sup>(45)</sup>。この点、パー

(44) 改正前の労働者派遣法は、賃金について派遣元に均衡考慮配慮義務(派遣法30条の3)を課すほか、派遣先に派遣労働者に対する教育訓練の実施配慮義務(派遣法40条2項)、福利厚生施設の利用機会付与義務(派遣法40条3項)等を課していた。均衡考慮配慮義務については、1)それ自体「配慮義務」であること、また、2)派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先労働者の賃金水準との均衡を「考慮しつつ」、派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案して賃金を決定するよう求めるなど、その内容も不徹底であった。

(45) ここでは詳細に立ち入らないが、この比較対象(照)者について興味深い説明を行っている。すなわち、比較対象(照)者について、「①「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者」→「②「職

ト有期法も、比較対象（照）労働者は「通常の労働者」である。しかし、前述のとおりパート有期法上の「通常の労働者」は多様であり、誰（あるいはいずれのグループ）を比較対象（照）者とすべきかは、パートタイム労働者・有期契約労働者に委ねられているのである。労働者派遣の「同一労働同一賃金」は、比較対象（照）労働者の点についても特別なルールが設けられているといえよう<sup>(46)</sup>。

### ③法律上の文言の違い

くり返すが、今回導入された派遣労働者の「同一労働同一賃金」は、派遣労働者と派遣先に雇用される「通常の労働者」との均等（労働者派遣法 30 条の 3 第 1 項）・均衡（労働者派遣法 30 条の 3 第 2 項）処遇を図ることをその内容とする。これらが、それぞれパート・有期法の 8 条と 9 条に対応する。

しかし、労働者派遣法とパート有期法の間には微妙な文言の違いが存在する。たとえば、労働者派遣法 30 条の 3 第 2 項では「不利なものとしてはならない」とされているのに対し、それに対応するパート有期法 9 条では「差別的取扱いをしてはならない」となる。この点、立法過程における厚生労働省の審議会の議論では、規定ぶりは異なるが意味としては同義との説明がなされていた<sup>(47)</sup>。しかし、これまでの行政解釈によれば、「差別的取扱いの禁止」は不利に扱うことも有利に扱うことも禁止されると説明されてきた<sup>(48)</sup>。一方、たとえば均等法 9 条 3 項にある「不利益取扱いの禁止」規定は、法文上、有利に扱うことは当然に禁止されない。したがって、両者の文言の違いにもかか

---

務の内容」が同じ通常の労働者」→「③「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者」→「④「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者」→「⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要）」→「⑥ 派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者」の順に選定せよとしている（厚生労働省「平成 30 年労働者派遣法改正の概要〈同一労働同一賃金〉」6 頁）。とくに注目すべきは、「⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者」と「⑥ 派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者」であろう。「通常の労働者」に正規型ではないパートタイム労働者・有期契約労働者が含まれるとした点、また、⑥のように「仮想比較対象（照）労働者」を想定している点は、「同一労働同一賃金」を考える上で参考になる。

(46) もちろん、派遣労働者が派遣法 30 条の 3 第 1 項あるいは第 2 項に基づいて訴えを提起する場合は、比較対象（照）されるべき「通常の労働者」は原告が選択できる。

(47) 労働者派遣法 30 条の 3 第 2 項が「不利なものとしてはならない」と規定していることについて、第 7 回労働政策審議会／職業安定分科会／雇用環境・均等分科会／同一労働同一賃金部会（2017 年 9 月 6 日）において厚生労働省の有期・短時間労働課長は、「この規定ぶりの違いにつきましては、比較対象となりますその派遣先の通常の労働者の待遇というものは、派遣元にとっては所与のもの、すなわち派遣元で待遇の内容を決めたり変えたりということができないものでございまして、そういった所与のものである待遇との比較においては、差別的に取り扱うとは言わないというような整理のもとで『不利なものとしてはならない』という規定をして」とし、「規定ぶりは異なるわけですが、意味としましてはパート有期法の第 9 条でいうところの差別的に取り扱ってはならないというものと同義である」と説明している。

(48) 労働基準法 4 条（男女同一賃金原則）の「差別的取扱い」について厚生労働省は、「差別的取扱いをすることは、不利に取扱う場合のみならず有利に取扱う場合も含む」（厚生労働省労働基準局編『平成 22 年版労働基準法 上』（労務行政, 2011 年）84 頁ほか）としている。

わらず「同義」とする見解を裁判所が採用するかどうかは不明というほかない<sup>(49)</sup> (50)。

## (2) 改正労働者派遣法の問題点

### ①根拠薄弱な労使協定方式の規範的根拠

派遣労働者に対する「同一労働同一賃金」での一番の問題は、労使協定方式による逸脱を認めた点である。そして、このような逸脱が容易に認められた最大の要因は、派遣労働者の「同一労働同一賃金」をどう考えるかという意義・目的についての十分な検討がなされてこなかったことに求められよう。

この点、厚生労働省は、「平成30年労働者派遣法改正の概要〈同一労働同一賃金〉」において、労使協定方式が採用されていることについてつぎのように説明する。

「派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定される」。  
「派遣労働者個人の段階的・体系的キャリアアップ支援と不整合な事態を招く」。

厚生労働省がここで想定している労働者派遣というのは、派遣労働をくり返して、結果として長期にわたる派遣労働を継続していることを想定しているとしか思えない<sup>(51)</sup>。派遣労働の実態はそうなのかもしれない。しかし、実態がそうだからといって、それを所与の前提で考えるのは、もはや法律論とは呼べない。労働者派遣は、例外的に認められている間接雇用形態であるがゆえに、労働者派遣とはなにかという意義と整合的に解釈されるべきとの要請は、より強く働く。

では、労働者派遣の意義とはなにか。この点、2015年の労働者派遣法の改正で、労働者派遣の意義が「臨時的・一時的なもの」だということが明文化された。すなわち、労働者派遣法25条は、「厚生労働大臣は、……派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮する」と定めていることには留意が必要である。このことは、派遣元に派遣先での直接雇用を含む雇用安定措置をとることが、派遣元に義務化・努力義務化されたこと（労働者派遣は直接雇用への架橋的制度と解せる施策である）によっても補強されよう。

この意義に照らすと、厚生労働省による派遣労働の捉え方＝「派遣労働をくり返して、結果として長期にわたる派遣労働を継続している」という前提は、労働者派遣法25条に明記された労働者派遣の意義に明らかに反する。くり返すが、労使協定方式による「同一労働同一賃金」からの逸脱

(49) 荒木尚志『労働法〔第3版〕』（有斐閣、2016年）508頁も、人権保障に係る差別禁止規定と雇用形態を理由とする処遇格差（不利益取扱いの禁止）は異なるとする。

(50) 國武英夫「派遣労働者に対する均等・均衡処遇をめぐる法的課題」法律時報1134号（2019年）38頁は、有期パート法9条と改正後の派遣法30条の3第2項との文言の違いを指摘しつつ、「二者間と三者間の関係の違いで具体的な判断の際に違いが生じるのかという論点は残される」として問題提起する。

(51) 働き方改革実現会議「働き方改革実行計画」（2017年3月28日）9頁は、「同一労働同一賃金の適用により、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定となり、派遣元事業者による段階的・体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともありうる。」とする。制度構想の初期の段階から、派遣労働をくり返す派遣労働者が想定されていたといつてよい。

の是非は、こういった労働者派遣の意義と整合的かという点から検討されなければならない<sup>(52)</sup>。

### ②あるべき労働者派遣における「同一労働同一賃金」

労働者派遣における「同一労働同一賃金」はどのようにあるべきか。この問題を考える前提は、労働者派遣は臨時的・一時的なもの＝正規雇用への架橋という制度という意義<sup>(53)</sup>を確認することからからはじめるべきである。

では、労働者派遣は臨時的・一時的との意義と整合的な労働者派遣における「同一労働同一賃金」とはなにか。それは、長期の労働者派遣の利用＝労働者派遣の濫用を抑制するものと位置づけることである。すなわち、派遣労働者と派遣先の労働者との「同一労働同一賃金」は、派遣先からみると派遣労働者の受入れが高コストなものになることを意味する。なぜなら、派遣労働者に間接的に支払われる「賃金」は、派遣労働者に支払われる賃金のほか、派遣元の利益と事務手数料を加えたものになるからだ。このように、派遣労働者と派遣先の労働者との「同一労働同一賃金」を図ることは、当然に労働者派遣の濫用を抑止することに直結することになる。それでも利用される労働者派遣は、高コストになっても労働力を調達したいという派遣元の臨時的・一次的ニーズに限定されることになろう。

労働者派遣の「同一労働同一賃金」は、パートタイム労働者や有期契約労働者といった直接雇用の非正規労働者のそれとは、自ら異なるのである<sup>(54)</sup>。

### ③逸脱が認められるとしても……

比較法的観点からは、労働者派遣の場合の「同一労働同一賃金」にも例外が認められることがある。たとえば、ドイツのような労働協約による逸脱がそれである<sup>(55)</sup>。しかし、これも過渡的な制度であり、究極的には派遣労働者の同一労働同一賃金が目指されていると断言<sup>(56)</sup>。また、ドイツでこのような例外が許容される背景には、市場横断的賃金相場が確立しているという事情もある。

いずれにしても、労使協定方式は、海外の労働協約方式による逸脱と比較しても、「同一労働同一賃金」からの逸脱を認める要件としては貧弱というほかない。

(52) 小西康之「派遣先均等・均衡待遇原則と労働者派遣」日本労働研究雑誌 701号（2018年）37頁も、「これまで労働者派遣法が志向してきた派遣労働者保護の方向性（キャリアアップ、雇用安定措置）」との整合性についても留意する必要がある」とする。ただし、小西の指摘は、派遣労働者の「同一労働同一賃金」が労働者派遣の縮小を進めるとの点からの指摘であり、私見の観点とは異なる。

(53) 浜村彰「労働者派遣の今後の法的規制のあり方」日本労働法学会誌 122号（2008年）47頁。

(54) 浜村彰・沼田雅之・毛塚勝利・中野麻美「座談会 改正労働者派遣法の問題点と課題」労働法律旬報 1870号（2016年）26頁〔毛塚勝利〕も同旨。

(55) この点については、本庄淳志『労働市場における労働者派遣法の現代的役割』（弘文堂、2016年）356頁以下ほか参照。

(56) 川田知子「ドイツ労働者派遣法における均等待遇原則の機能と限界」季刊労働法 225号（2009年）117頁は、労働協約締結による均等待遇原則からの逸脱は、当初は想定されていなかったとする。

### (3) 「労使協定方式」の問題点

かりに労使協定方式を（消極的に）肯定するとしても、この労使協定方式自体にも問題がある。

#### ①「過半数」に派遣会社の社員が含まれるという矛盾

労使協定方式では、派遣元と、派遣元に雇用されている労働者の過半数代表との間で締結される労使協定によって、「同一労働同一賃金」からの逸脱が認められることになる。第1の問題は、この「過半数」の計算にある。この「過半数」計算の分母は、派遣元の労働者（派遣会社の社員）と派遣労働者を合わせた数のことだ。

そもそも、派遣労働者の待遇の問題なのに、なぜ派遣会社の社員が過半数代表の計算の中に入ってくるのか。日本に従業員代表制が導入されているのであればともかく、現状では（派遣）労働者の公正な代表者を選出するルールすら法律上規定されていない<sup>(57)</sup>。「労使協定方式」における過半数代表とは何なのか、その意義が鋭く問われよう。

#### ②過半数代表者を民主的に選出できるのか

第2の問題点は、過半数代表者を民主的に選出できるのかという点にある。過半数代表は、過半数で組織する労働組合があれば排他的に当該過半数組合となる。しかし、派遣会社に派遣労働者らで組織する過半数組合があると仮定することは現実的ではない。そうすると、多くの場合、「労使協定方式」の過半数代表は過半数代表者ということになる。しかし、ある派遣会社から派遣されている派遣労働者というのは、様々な派遣先企業にばらばらに派遣されているのが常態であろう。この場合、派遣元の事業場にいない派遣労働者の意思をどうやって汲み取るのか。この点、厚生労働省の「労使協定方式に関するQ&A」には、「例えば、派遣労働者の賃金明細を交付する際や派遣元事業主が派遣先を巡回する際に、労使協定の意義や趣旨を改めて周知するとともに、立候補の呼びかけや投票用紙の配付をしたり、社内のイントラネットやメールにより立候補の呼びかけや投票を行わせることが考えられる。」との回答が記載されている。このような派遣元の努力によって、はたして派遣労働者の過半数代表への関心が高まるのであろうか<sup>(58)</sup>。

この問題についてもっとも危惧されるのは、派遣会社の社員が過半数代表者に就任することである。この種の過半数代表者が、派遣労働者の利益の代弁者ではないことは明らかであろう。

また、過半数代表者は、現に雇用されている労働者が対象となる。しかし、過半数代表の選出の際には、たまたま派遣就業をしておらず、登録状態に置かれている派遣労働者も多く存在することになる。これらの労働者の意思は無視されていいのであろうか。

#### ③「協定で定める賃金」＝「最低賃金」化？

第3の問題は、「協定で定める賃金」である。労使協定方式では、「協定で定める賃金」を定める必要がある。そして、この「協定で定める賃金」は、厚生労働省が定める「同種の業務に従事する

(57) 小西・前掲注(53)36頁は、労使協定の締結手続きの適正性確保が課題だとする。

(58) 國武・前掲注(50)も同旨。

一般労働者の平均的な賃金の額」と「同等以上の賃金の額」としなければならない（労働者派遣法30条の4第1項二号イ）。

この厚生労働省が定める額は、職種ごとの賃金、能力・経験地域別差をもとに、毎年6～7月ごろに通知される<sup>(59)</sup>。すなわち、この「労使協定方式」では、派遣労働者の処遇は、事実上「一般労働者の平均的な賃金額」次第ということになる。

ところで、現に派遣されている派遣労働者は、「一般労働者の平均的な賃金額」を上回って処遇されているケースも多い。かりに、2020年4月以降、多くの派遣元で「労使協定方式」が採用された場合、労使協定内に厚生労働省が示す「一般労働者の平均的な賃金額」と同等の額が定められる可能性が高い。この場合、多くの派遣労働者の実質賃金が低下することになりはしないか。

この点、厚生労働省も同様の懸念を持っているようであり、「待遇を引き下げることが目的として、恣意的に締結単位を分けることは、労使協定方式の趣旨に反するものであり、適当ではないことに留意すること。」<sup>(60)</sup>とする。しかし、このことは法として制度的に担保されているわけではない。

### むすびに

「同一労働同一賃金」法は、一般的な意味での同一労働同一賃金とはまったく異なる。とはいえ、労働契約法20条裁判により進展してきた日本の雇用慣行の部分的修正は、いよいよ中核的労働条件に迫ろうとしている。パート有期法8条・9条は、この傾向を加速させるものと信じたい。むしろ、複雑かつ多様で、その趣旨が不明確なことが多い正社員の基本給<sup>(61)</sup>の不合理性とはなにか、について考えるきっかけにならなければならない。そうでなければ、パートタイム労働者・有期契約労働者は決して救われまいだろう。

一方、「同一労働同一賃金」法による派遣労働者の「同一労働同一賃金」は、派遣労働者のままでいることを固定化させかねないものとなっている。「労使協定方式」による逸脱が認められている点に、その矛盾が集約されている。やはり、派遣労働者の同一労働同一賃金は、原点に戻って検討しなおす必要がある。つまり、労働市場におけるあるべき労働者派遣を確認しつつ、同一労働同一賃金が検討されるべきである。そうしなければ、結果的に派遣労働者は救われまいことになろう。

（ぬまた・まさゆき 法政大学法学部教授）

(59) 2020年度分については、2019年7月8日に公表されている（「令和2年度の「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第30条の4第1項第2号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」等について」（令元・7・8職発0708第2号））。

(60) 厚生労働省「労働者派遣事業関係業務取扱要領」（2020年4月1日施行版）第7の5(3)。

(61) 紙幅の関係で説明を省略したが、パート有期法に定められた「労働者に対する待遇に関する説明義務」（パート有期法14条：パートタイム労働者・有期契約労働者の求めに応じて、待遇差の内容や理由の説明義務が事業主に課せられる。また、説明を求めた労働者に対する不利益取扱いも禁止される。）は、その趣旨を明確化させることに寄与すると思われる。この点、川田・前掲注(12)46頁も、「使用者に合理的に説明可能な賃金体系を構築するよう促す役割を果たす」とする。