

相談者（Aさん）前回は労働時間法制についてお聞きしたのですが、今回は「正規労働者と非正規労働者間の不合理な待遇差の禁止」について教えて下さい。

弁護士 非正規労働者の格差是正のために、相次いで法律制定や法改正がなされましたので、その経緯を紹介しましょう。一九九三年にパート労働法が制定されましたが、この段階では格差の是正は努力義務規定に留まっています。二〇〇七年には同法が改正されて、一定の要件の下では差別的取り扱いをしてはいけないという強行法規となりました。そして、二〇一二年になると労働契約法二〇条に、①職務内容、②職務・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して、有期雇用労働者と無期雇用労働者との不合理な労働条件の相違を禁止するという規定が置かれたのです。更に二〇一四年にはパート労働法の改正がなされ、労働契約法二〇条と同じ趣旨の条文がパート労働法の八条として取り入れられ、パートタイマーの一層の保護を図ることになりました。同時に同法九条において、①職務が同一、②職務・配置の変更範囲が同一である場合には、正規労働者とパートタイマーとの差別的な取扱いを禁止するという規定が置かれたのです。そして、二〇一六年一月に、安倍晋三内閣総理大臣が、国会において日本にも「同一労働同一賃金」を導入すると明言

法律に強くなる！

連載【まちづくりの法律相談】

第97回

働き方改革 関連法について 3

したのです。

Aさん 私は、この時に初めて「同一労働同一賃金」という言葉を耳にしました。とても斬新な言葉でしたので、驚いたのですが、言葉だけを捉えると、仕事の中身が同じならば、賃金も同じにするとということ、これまでの日本の慣習や感覚とはかなり違ったものとい

う印象を受けました。

弁護士 たしかに「同一労働同一賃金」という言葉からはそういう印象を持たれるかもしれませんが、しかしながら、これはそれまでの非正規格差の是正のために、いくつかの法律制定や法改正の延長線上にあるものであり、正規労働者とパートタイマーや有期雇用労働者などの非正規労働者間の合理的理由のない処遇格差を禁止するという意味合いで理解されるべきだと思います。

Aさん なるほど、ようやく腑に落ちたように思います。そして、今回の法改正に繋がったわけですね。

弁護士 そのとおりです。今回の働き方改革関連法の一環になりますが、二〇一八年にこれまでのパート労働法がパート・有期労働法に衣替えされたのです。正式な法令名は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となりました。同法の八条にパートタイマー及び有期雇用労働者を雇用している事業者に対して、①職務内容、②職務・配置の変更範囲、③その他の事情、を考慮して非正規労働者と正規労働者との不合理な労働条件の格差を禁止するという規定が設けられました。また、同法の九条には、①職務が同一、②職務・配置の変更範囲が同一である場合には、非正規労働者と正規労働者との基本給、賞与、その他の待遇のそれぞれに

ついで差別的取扱いを禁止するという規定が置かれたのです。同一労働同一賃金という言葉はややスローガンの聞こえるのですが、その実態は不合理な待遇差と差別的取扱いの禁止を意味していると考えてください。

Aさん 新しいパート・有期労働法は何時から施行されるのですか。

弁護士 二〇二〇年四月一日施行ですが、中小企業においては一年間余裕を持たせて、二〇二二年四月一日から施行されます。

Aさん 「不合理な待遇差」の具体的な内容については、今後の裁判等による解釈によるのでしょうか、これまでの裁判例で、この格差問題に関する裁判例があったら教えてください。

弁護士 二つ紹介しましょう。一つ目はまだ正規労働者と非正規労働者の格差に関する法整備が進む以前の裁判例で、長野地裁上田支部平成八年三月一五日判決（丸子警報器事件）です。この事件は組立ラインに配置されている女性労働者のうち、正社員と臨時社員では勤続年数が長くなるほど賃金格差が大きくなっていき、勤続年数二五年目の社員間の格差は三三・七パーセントになっていたことから、臨時社員が賃金格差と慰謝料を求めて訴えを提起したのです。判決は原告が請求の根拠とした「同一労働同一賃金」はこの原則を明言する実定法は未だないし、労働の価値



を客観的に評価判定することは極めて困難であると、直接的な規範となることを否定しましたが、均等待遇の理念は賃金格差の違法性判断の要素になるとして、八〇パーセントを下回るような賃金格差は公序良俗違反になると判示して、使用者に対して一定の差額支払いを認めました。

Aさん この裁判例は、結局、「同一労働同一賃金」という原則は直接的な裁判上の根拠にはならないとしつつも、二〇パーセント以上の賃金格差がある場合には公序良俗違反と

判断したわけですね。

弁護士 二つ目の裁判例は二〇一二年改正の労働契約法二〇条の解釈を示した最高裁判平成三〇年六月一日判決（ハマキョウレックス事件）です。この事件は運送会社で働く有期雇用労働者が正社員との間に六種類の手当て（無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通期化手当）等についての格差が不合理であるとして訴えたものです。最高裁は、労働契約法二〇条は有期雇用労働者と正社員との間で労働条件に相違があることを前提に、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（以下「職務の内容等」といいます）を考慮してその相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を認める規定である、と判示しました。そして六種類の手当の内、住宅手当以外については、いずれも正社員と相違を設けることが不合理であると判断しました。この判決も、いわゆる「同一労働同一賃金」という原則の規範性を正面からは認めていない立場と思われる。

◎執筆者 佐藤 裕一（さとう ゆういち）

弁護士法人杜協同 阿部・佐藤法律事務所
東北大学法科大学院教授 宮城県人事委員会委員