

論 説

同一労働同一賃金の動向

働き方改革を契機に

京都学園大学 経済経営学部

柏崎 洋美

目 次

1. はじめに
2. 同一労働同一賃金導入の経緯および内容
3. ハマキョウレックス(差戻審)事件および長澤運輸事件最高裁判決からの示唆
4. おわりに

1. はじめに

同一労働同一賃金は、イギリス・フランス・ドイツをはじめとする欧米で導入された。わが国においては、1996(平成8)年、丸子警報器事件^①において、女性正社員と女性臨時社員の賃金格差について判決が言い渡された。2019(平成31)年4月1日、働き方改革の一環として同一労働同一賃金が中小企業を除き施行される。中小企業は、その2年後の4月1日に施行される。

また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者における同一労働同一賃金についての最高裁判決であるハマキョウレックス(差戻審)事件^②・長澤運輸事件^③の両事件の判決が2018(平成30)年6月1日に言い渡された。このことは、働き方改革における同一労働同一賃金におけるガイドライン案にある正規雇用労働者(正社員)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者)との不合理な待遇差を設定することを禁止する手当の取扱いと関係している^④。

さらに、定年後の継続雇用の有期契約労働における賃金減額に対応した公的給付(高年齢雇用継続給付・在職老齢年金)の存在が賃金差を正当化する考慮要素となり得るか^⑤について、長澤運輸事件最高裁判決を待って検討を行なうとされている^⑥。このことから、本稿では正規雇用労働者と非正規雇用労働者(有期雇用労働者・パートタイム労働者)の同一労働同一賃金を中心に検討する。

^① 期間2か月の雇用を反復更新され長期間勤務し、女性正社員と同じ労働時間・同じ職務に従事していた女性臨時社員が、女性正社員との賃金格差について、差額相当分の損害賠償請求を求め、同じ勤続年数の女性正社員の8割以下となるときは、均等待遇の公序に違反すると判示された(長野地上田支判平8・3・15 労判690号32頁)。

^② 最二小判平30・6・1 労判1179号20頁。

^③ 最二小判平30・6・1 労判1179号34頁。

^④ 厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン案」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190750.html>)(last visited Aug 25,2018)1-16頁。

^⑤ 水町勇一郎『同一労働同一賃金』のすべて(有斐閣、2018年)71頁。

2. 同一労働同一賃金導入の経緯および内容

2-1. 導入の経緯

2015 (平成 27) 年 9 月 16 日、国会において「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」が可決成立し、同年 9 月 9 日、「同一労働同一賃金推進法」が可決成立した。

その後の 2016 (平成 28) 年 6 月 2 日、ニッポン一億総活躍プランが閣議決定された。このプランの「2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向」において、①同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善・②長時間労働の是正・③高齢者の就労推進の 3 点が、多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならないと示された。

同年 2 月 23 日、第 5 回一億総活躍国民会議において、同会議の水町勇一郎議員 (東京大学教授) から、わが国において政策的に上記①同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善を進めるためには、労働契約法・パートタイム労働法・労働者派遣法を改正して法原則を明確化すると共に、格差を正当化する「合理的理由」の中身について政府としてガイドラインを示すことが報告された⁶⁾。

2-2. 内容

同年 12 月 20 日、働き方改革の実現を目的とする実行計画の策定等に向けた審議の場である「第 5 回働き方改革実現会議」において、「同一労働同一賃金ガイドライン案」(以下、「ガイドライン」とする。)が提示された⁷⁾。

ここで注意すべきことは、2019 (平成 31) 年 4 月 1 日から (中小企業は、その 2 年後の 4 月 1 日から) 施行される「同一労働同一賃金」は、同一企業内において、正規雇用労働者 (正社員) と非正規雇用労働者 (有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者) との不合理な待遇差を設定することを禁止するものである。また、職務給を導入するものではなく、一企業を超えて適用されるものでもない。職務給とは、個別の職務(Job)の価値 (重要度・責任度・困難度) によって賃金レートをつけるものである⁸⁾。

さらに、均衡待遇 (不合理な格差の禁止) と均等待遇 (差別的取扱いの禁止) という用語があり、それぞれ以下の意味を有する。すなわち、均衡待遇とは、①職務内容、②職務内容・配置変更の範囲、③その他の事情、の 3 点を考慮した上で、不合理な格差を禁止するものである⁹⁾。均等待遇とは、①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、の 2 点が同じ場合、差別的取扱いを禁止するものである¹⁰⁾。

ガイドラインは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないかを示したものである。

ガイドラインは、1) 不合理な待遇差をなくすための規定の整備 ((1) パートタイム労働者・有期雇用労働者、(2) 派遣労働者)、2) 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化、3) 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続 (行政 ADR) の規定整備を項目として挙げている。

⁶⁾ 水町・前掲書注 (5) 9 頁。

⁷⁾ 水町・前掲書注 (5) 17-18 頁、厚生労働省・前掲ガイドライン案注 (4) 1-16 頁を参照。

⁸⁾ 菅野和夫『労働法〔第 11 版補正版〕』(弘文堂、2017 年) 411 頁・418 頁。

⁹⁾ 職務内容とは、業務内容+責任の程度をいう (厚生労働省リーフレット「働き方改革—一億総活躍社会の実現に向けて」5 頁。)(<https://www.mhlw.go.jp/content/000335765.pdf>) (last visited Aug 25, 2018)。

¹⁰⁾ 同前頁。

派遣労働者については、1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇、2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化する。併せて、派遣先にならうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設する⁽¹¹⁾。

基本給については、「①職業経験・能力に応じて」、「②業績・成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給しようとする場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

役職手当等については、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の役職・責任に就く有期雇用労働者・パートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない⁽¹²⁾。

通勤手当等については、有期雇用労働者・パートタイム労働者には、無期フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

賞与については、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者・パートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。

時間外手当等については、無期フルタイム労働者と同一の時間外、休日、深夜労働を行なった有期雇用労働者・パートタイム労働者には、同一の割増率で支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等は、ガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇処遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれている。

2017（平成29）年9月15日、労働政策審議会から厚生労働大臣に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」要綱の答申がなされた。「同一労働同一賃金」関係については、有期雇用労働者についての労働契約法20条を削除し、パートタイム労働法のなかに有期雇用労働者も合わせて位置づけ、パートタイム労働者と有期雇用労働者とを基本的に同一の規制の下に置くパートタイム・有期雇用労働者案（正式には、「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」案）、および、労働者派遣法改正案という2つの法律案の形で盛り込まれた⁽¹³⁾。

3. ハマキョウレックス（差戻審）事件および長澤運輸事件最高裁判決からの示唆

3-1. はじめに

「1. はじめに」で述べたように、ハマキョウレックス（差戻審）事件・長澤運輸事件の最高裁判決が2018（平成30）年6月1日同日に言い渡された。

両事件は、いずれも有期契約労働者と無期契約労働者との間の不合理な労働条件の相違を禁止した労働契約法20条に違反するか否かが争点となった事件であった。また、両判決は、この点について、

⁽¹¹⁾ 同前頁。

⁽¹²⁾ 以下、ガイドラインの文言にしたがって、無期雇用フルタイム労働者・有期雇用労働者とする。今後、ガイドライン（案）については、関係者の意見や国会審議を踏まえて、最終的に確定する（厚生労働省リーフレット・前掲注（9）4頁。

⁽¹³⁾ 水町・前掲書注（5）27頁。

最高裁が初めて判断を示した点で重要な意義を有するものである。さらに、両判決は、広く正規・非正規労働者間の待遇格差の法的救済の可否という永年の課題について最高裁が初めて判断を下したものであり、現在「働き方改革」として進められている「同一労働同一賃金の実現」の展開にも影響を与えるものとして、社会的にも大きな意味を有するものである¹⁴⁾。

最高裁は、長澤運輸事件において、先に言い渡したハマキョウレックス（差戻審）事件を引用している。したがって、まず、ハマキョウレックス（差戻審）事件の概要を検討し、次に、長澤運輸事件の概要を検討する。

3-2. ハマキョウレックス（差戻審）事件の概要

事実の概要

X（被上告人・附帯上告人〔差戻後二審控訴人兼破産者甲野太郎破産管財人丙川花子訴訟承継人兼被控訴人・一審原告〕）は、平成20年10月6日頃、Y社との間で期間の定めのある労働契約（以下、「有期労働契約」という。）を締結し、トラック運転手として配送業務に従事していた。

Y社（上告人・附帯被告上告人〔差戻後二審被控訴人兼控訴人・一審被告〕）は、一般貨物自動車運送事業等を目的とする株式会社であり、平成25年3月31日現在の従業員数は4597人であった。上記労働契約は、その後順次更新されており、その間にXの時給は、1150円から1160円に増額されていた（以下、更新の前後を問わず、Y社とXとの間の労働契約を「本件労働契約」という。）。

Y社と有期労働契約を締結している労働者（以下、「契約社員」という。）等に適用される「嘱託；臨時従業員およびパートタイマーの就業規則（以下、「本件契約社員就業規則」という。）は、基本給は時間給として職務内容等により、個人ごとに定め、交通機関を利用して通勤する者に対して所定の限度額の範囲内でその実費を支給し、原則として昇給しないが会社の業績と本人の勤務成績を考慮して昇給があることと、賞与および退職金は原則として支給しないこと等を定めていた。本件契約社員就業規則には、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当および家族手当に関する定めはなかった。

本件は、有期労働契約を締結してY社において勤務しているXが、期間の定めのない労働契約（以下、「無期労働契約」という。）をY社と締結している労働者（以下、「正社員」という。）とXとの間で、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当、家族手当、賞与、定期昇給および退職金（以下、これらを併せて「本件賃金等」という。）に相違があることは労働契約法20条（労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）2条による改正後のもの。以下同じ。）に違反しているなどと主張して、Y社に対し、(1)労働契約に基づき、XがY社に対し、本件賃金等に関し、正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認を求める（以下、この請求を「本件確認請求」という。）とともに、(2)①主位的に、労働契約に基づき、平成21年10月1日から同27年11月30日までの間に正社員に支給された無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、および通勤手当（以下、「本

¹⁴⁾ 水町勇一郎「有期・無期契約労働者間の労働条件の相違の不合理性 ―ハマキョウレックス（差戻審）事件・長澤運輸事件最高裁判決を素材に」労判1179号（2018年7月）5頁。

件諸手当」という。)と、同期間にXに支給された本件諸手当との差額の支払を求め(以下、この請求を「本件差額賃金請求」という。)、②予備的に、不法行為に基づき、上記差額に相当する額の損害賠償を求め(以下、この請求を「本件損害賠償請求」という。)などの請求をする事案であった。

判 旨

棄却、原判決一部破棄差戻し、一部附帯上告棄却。

労働契約法 20 条について

「[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、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」という。)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求める規定であると解される。「そうすると、有期労働契約労働者と無期労働契約者との労働条件の相違が同条に違反する場合であっても、同条の効力により当該有期契約労働者の労働条件が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解するのが相当である」。

「以上によれば……Xが、本件賃金等に関し、正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認を求める本件確認請求は理由がなく、また、同一の権利を有する地位にあることを前提とする本件差額賃金請求も理由がない」。

「次に、労働契約法 20 条は……職務の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とれたものであることを求める規定であるところ、両者の労働条件が均衡のとれたものであるか否かの判断に当たっては、労使間の交渉や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。」「したがって、同条にいう『不合理と認められるもの』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解するのが相当である。」「そして、両者の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から、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者が、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当該相違が同条に違反することを争う者が、それぞれ主張立証責任を負うものと解される」。

住宅手当について

「住宅手当は……正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る。

したがって、正社員に対して上記の住宅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ものとはいえないから、労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である」。

皆勤手当について

「皆勤手当は、Y社が運送業務を円滑に進めるため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、Y社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るから、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。

「したがって、Y社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、労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である」。

無事故手当について

「無事故手当は、優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給されるものであると解されるところ、Y社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るから、安全運転及び事故防止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。

「したがって、Y社の乗務員のうち正社員に対して上記の無事故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ものであり、労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である」。

作業手当について

「作業手当は、特定の作業を行った対価として支給されるものであり、作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金であると解される。しかるに、Y社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るから、

「したがって、Y社の乗務員のうち正社員に対して上記の作業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ものであり、労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である」。

給食手当について

「給食手当は、従業員の食事に係る補助として支給されるものであるから、勤務時間中に食事を取ることを要する労働者に対して支給することがその趣旨にかなうものである。しかるに、契約社員と正社員の職務の内容は異なる上、勤務形態に違いがあるなどといった事情はうかがわれない」。

「したがって、Y社の乗務員のうち正社員に対して上記の給食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ものであり、労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である」。

通勤手当について

「通勤手当は、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されるものであるところ、労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではない」。

「したがって、正社員と契約社員である X との間で上記通勤手当の金額が異なる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ものであるから、労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である」。

結 論

「X の平成 25 年 4 月 1 日以降の皆勤手当に係る損害賠償請求に関する部分を破棄し、Y 社が皆勤手当の支給要件を満たしているか否か等について更に審理を尽くさせるため同部分につき本件を原審に差し戻すとともに、Y 社の上告及び X のその余の附帯上告を棄却することとする」。

3-3. 長澤運輸事件の概要

事実の概要

X (上告人・被控訴人・原告) ら 3 名は、Y 社 (被上告人・控訴人・被告) を定年退職した後に、期間の定めのある労働契約 (以下「有期労働契約」という。) を締結している者であった。Y 社は、セメント、液化ガス、食品等の輸送事業を営む株式会社であり、平成 27 年 9 月 1 日現在の従業員数は 66 人であった。

本件は、X らが、期間の定めのない労働契約 (以下「無期労働契約」という。) を Y 社と締結している従業員との間に、労働契約法 20 条に違反する労働条件の相違があると主張して、Y 社に対し、主位的に、上記従業員に関する就業規則等が適用される労働契約上の地位にあることの確認を求めるとともに、労働契約に基づき、上記就業規則等により支給すべき賃金と実際に支給された賃金との差額およびこれに対する遅延損害金の支払を求め、予備的に、不法行為に基づき、上記差額に相当する額の損害賠償請求およびこれに対する遅延損害金の支払を求めた事案であった。

Y 社は、就業規則 (以下「従業員規則」という。) に基づく賃金規定等において、Y 社と無期労働契約を締結しているバラセメントタンク車 (以下「バラ車」という。) 等の乗務員 (以下「正社員」という。) の賃金について、以下のとおり定めていた。

- (ア) 基本給は、原則として月給とし、在籍給及び年齢給で構成する。
- (イ) 乗務員に対し、その職種 (乗務するバラ車の種類をいう。以下同じ。) に応じた以下の係数を当該乗務員の月稼働額に乗じた額を能率給として支給する。
 - 10 t バラ車 4.60%
 - 12 t バラ車 3.70%
 - 15 t バラ車 3.10%
- (ウ) 職種により、職務給を支払う。その月額は、以下のとおりとする。
 - 10 t バラ車 7 万 6952 円

12 t バラ車 8 万 0552 円

15 t バラ車 8 万 2952 円

- (エ) 従業員規則所定の休日を除いて全ての日に出勤した者に精勤手当を支払う。その額は、月額 5000 円とする。
- (オ) 1 か月間無事故であった乗務員に対して無事故手当を支払う。その額は月額 5000 円とする。
- (カ) 従業員に対して住宅手当を支払う。その額は、月額 1 万円とする。
- (キ) 従業員に対して家族手当を支払う。その月額は、配偶者について 5000 円、子 1 人について 5000 円 (2 人) までとする。
- (ク) 役付者 (班長又は組長をいう。以下同じ。) に対して役付手当を支払う。その月額は、班長が 3000 円、組長が 1500 円とする。
- (ケ) 従業員に対し、時間外労働等を命じた場合、超勤手当を支給する。
- (コ) 従業員に対して通勤手当を支給する。その月額は、公共交通機関の 1 か月定期代相当額とし、4 万円を限度とする。
- (サ) 従業員の賞与については、別に定めるところによる。
- (シ) 3 年以上勤務して退職した乗務員には、退職金を支給する。

従業員規則は、従業員の定年を満 60 歳とする旨を定めている。また、従業員規則は、「嘱託者」には、従業員規則を一部適用しないことがある旨を定めている。

Y 社は、Y 社を定年退職した後に有期労働契約を締結して Y 社に勤務する従業員 (以下「嘱託社員」という。) に適用される就業規則として、嘱託社員就業規則 (以下「嘱託社員規則」という。) を定めた。嘱託社員規則は、嘱託社員の給与は原則として嘱託社員労働契約の定めるところによること、嘱託職員には賞与その他の臨時的給与および退職金を支給しないこと等を定めていた。

Y 社は、平成 22 年 4 月から、嘱託社員のうち、定年退職前から引き続きバラ車等の乗務員として勤務する者 (以下「嘱託乗務員」という。) の採用基準、賃金等について、定年後再雇用者採用条件を策定しており、同 26 年 4 月 1 日付けで改定された後の定年後再雇用者労働条件 (以下「本件再雇用者採用条件」という。) の内容は、以下のとおりであった。

これによれば、X らを含む嘱託乗務員の賃金 (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った。

ア 採用対象者

60 歳定年に達した正社員で、再雇用を希望する者

イ 契約期間

1 年以内の期間を定めて再雇用する。

ウ 賃金

- ① 基本賃金 月額 12 万 5000 円
- ② 歩合給 12 t バラ車 月稼働額×12%

15 t バラ車 月稼働額×10%
 バラ車トレーラー 月稼働額×7%

- ③ 無事故手当 月額 5000 円
- ④ 調整給 老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間において月額 2 万円を支給する。
- ⑤ 通勤手当 公共交通機関の 1 か月分の定期代 (ただし、4 万円を上限とする。)
- ⑥ 時間外手当 時間勤務等について、労働基準法所定の割増賃金を支給する。
- ⑦ 賞与、退職金 支給しない。

なお、Y社には、全日本建設運輸連帯労働組合関東支部 (以下「本件組合」という。) に、Y社の従業員で構成された長澤運輸分会がある。Y社は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 (以下「高年齢者雇用安定法」という。) により 65 歳までの高年齢者雇用確保措置が義務付けられることを受け、本件組合との間で協議を行い、平成 17 年 1 月、定年退職者を再雇用する継続雇用制度を導入する旨の労使協定を締結した。また、本件組合は、平成 24 年 3 月以降、Y社との間で団体交渉を行い、定年退職者を定年前と同額の賃金で再雇用すること等を要求したが、Y社はこれに応じなかった。

判 旨

原判決一部破棄、一部認容、一部破棄差戻し、一部棄却。

労働契約法 20 条について

「嘱託乗務員である Xらの業務内容は、バラ車に乗務して指定された配達先にバラセメントを配達するというものであり、正社員との間において、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に違いはない。「[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に相違がある得ることを前提に、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更その他の事情 (以下「職務の内容等」という。) 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求める規定であると解される (最高裁平成 28 年 (受) 第 2099 号、第 2100 号同 30 年 6 月 1 日第二小法廷判決 [ハマキョウレックス (差戻審) 事件] 参照)」。

「使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない。また……一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されている。「そうすると、有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該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否かの判断において、労働契約法 20 条にいう『その他の事情』として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である」。

「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るものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金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」。

能率給および職務給について

「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する必要がある」。「本件賃金につき基本賃金及び歩合給を合計した金額並びに本件試算賃金につき基本給、能率給及び職務給を合計した金額をXごとに計算すると、前者の金額は後者の金額より少ないが、その差はX₁につき約10%、X₂につき約12%、X₃につき約2%にとどまっている」。

「これらの事情を総合考慮すると……正社員に対して能率給及び職務給を支給する一方で、嘱託乗務員に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給する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ものとはいえないから、労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である」。

精勤手当について

「Y社の嘱託乗務員と正社員との職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に相違はないというべきである」。

「したがって、正社員に対して精勤手当を支給する一方で、嘱託乗務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ものであるから、労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である」。

住宅手当および家族手当について

「Y社における正社員には、嘱託乗務員と異なり、幅広い世代の労働者が存在し得るところ、そのような正社員について住宅費及び家族を扶養するための生活費を補助することには相応の理由があるといえる。他方において、嘱託乗務員は……老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給が開始されるまではY社から調整給を支給されることとなっているものである」。

「これらの事情を総合考慮すると……正社員に対して住宅手当及び家族手当を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれら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ものとはいえないから、労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である」。

役付手当について

「Y社における役付手当は、その支給要件及び内容に照らせば、正社員の中から指定された役付者であることに對して支給されるものであるといえる……正社員に対して役付手当を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たるといえることはできない」。

賞与の支給について

「賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であり、労務の対価の後払い、功勞報酬、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含み得るものである。嘱託乗務員は……老齡厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給が開始されるまでの間はY社から調整給の支給を受けることも予定されている。また……嘱託乗務員の賃金体系は……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」。

「これらの事情を総合考慮すると……正社員に対して賞与を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれを支給しないとする労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である」。

精勤手当を計算の基礎に含めて計算した時間外手当を支給しないことについて

「精勤手当に係るXらの予備的請求について検討すると、前記……で述べたとおり、Xらに精勤手当を支給しないことは労働契約法 20 条に違反するものである。また、Y社が本件組合との団体交渉において、嘱託乗務員の労働条件の改善を求められていたという経緯に鑑みても、Y社が嘱託乗務員に精勤手当を支給しないという違法な取扱いをしたことについては、過失があったというべきである。そして、Xらは……正社員であれば支給を受けることができた精勤手当の額（X₁につき合計9万円、X₂につき合計5万円、X₃につき合計6万円）に相当する損害を被ったといえることができる」。

「そうすると、精勤手当に係るXらの予備的請求は理由があり、Y社は、Xに対らに対し、不法行為に基づく損害賠償請求として、上記金額の損害賠償金及びこれに対する精勤手当の各支払期日から各支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払い義務を負う」。

結 論

「以上によれば、Xらの主位的請求並びに精勤手当及び超勤手当（時間外手当）を除く本件各賃金項目に係る予備的請求をいずれも棄却した原審の判断は、結論において是認することができ、この点に関する論旨は採用することができない。他方、Xらの予備的請求を棄却した原審の判断のうち、上記各手当に関する部分は、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があり、破棄を免れず、この点に関する論旨は理由がある。そこで、原判決中、Xらの上記各手当に係る予備的請求に関する部分を破棄し、精勤手当に係るXらの予備的請求については、これを認容することとし、超勤手当（時間外手当）に係るXらの予備的請求については、Xらの時間外手当の計算の基礎に精勤手当が含まれなかったことによる損害の有無及び額につき更に審理を尽くさせるため、これを原審に差し戻すこととし、その余の上告は理由がないから、これを棄却することとする」。

3-4. 検 討

両判決は、労働契約法 20 条の一般的判断枠組みについて、最高裁の解釈を明らかにした。ハマキョウレックス（差戻審）事件判決では、それぞれの待遇の趣旨・目的に照らして格差の不合理性を個別

に審査している点にある。最高裁は、労働条件の相違の不合理性は、基本的に個別の労働条件ごとにその趣旨・性質に基づいて判断するという「個別・性質判断」説を採用している。この方法は、働き方改革のガイドラインが採用している方法と基本的に同じである。

長澤運輸事件判決では、定年後再雇用者であることについて、労働契約法 20 条の不合理性の判断について考慮要素（「その他の事情」）の 1 つになることを最高裁として明らかにした点である。ただし、定年後再雇用という位置づけと関連しない待遇についてはこの事情は考慮外とされ、また、定年後再雇用と関連する待遇についても待遇の違いの程度がチェックされている点（均衡審査）は、今後の実務の展開に重要な意味を持ち得るとされている。両判決は、あくまで現行の労働契約法 20 条に関する解釈を示したものであるが、現在進められている「働き方改革」の内容の 1 つである「同一労働同一賃金の実現」の展開に一定の影響を与え得るものである⁽¹⁵⁾。その際、団体交渉がなされたことも強調されている⁽¹⁶⁾。

両判決は、現在のわが国の賃金体系を同一労働同一賃金の原則に当てはめて判断することに、有効な判断基準であると思われる。原則として、個別の労働条件ごとに、手当の支給の合理性・不合理性を検討している。また、団体交渉および経営判断を尊重すべき面があることは、ハマキョウレックス（差戻審）事件判決においても判示されている。

他方、長澤運輸事件判決に対して、一部学説から強い批判がなされている。まず、「従業員規則は『嘱託者』には、従業員規則の一部を適用しないことがある旨を定めている」事実認定が重要であるとす。厳密には、就業規則 3 条（適用範囲）に、「ただし、次に掲げる者については、規則の一部を適用しないことがある」として、3 号に「嘱託者」を挙げている。この規定を文理解釈すると、原則適用され、例外的に適用除外規定があると理解できるが、このことは、就業規則の解釈には生かされていないとする⁽¹⁷⁾。

また、定年後再雇用者にかかわる事情と「その他の事情」として考慮されることとなる事情について、長期雇用を予定する無期契約労働者と長期雇用を予定していない定年退職後後期契約労働者との間で、職務内容とその職務の内容の変更の範囲とに相違がない場合、どのように考えるべきか具体的な説明していないとしている⁽¹⁸⁾。

結論として、「同一労働同一賃金」と称されているが、その実態は勤務形態の差異に基づく処遇格差に係る「均等均衡賃金」と考えられる。判例で検討されている手当の種類は多いが、ガイドラインに家族手当・住宅手当・退職金は入っていない。今後の判例の積み重ねによって見直しもあり得る⁽¹⁹⁾。

(15) 水町・前掲論文注 (14) 11 頁・13 頁。

(16) 矢野昌浩「定年退職後の再雇用と労働契約法 20 条」TKC ローライブラリー新・判例解説 Watch 労働法 No. 97・3 頁。

(17) 深谷信夫「長澤運輸事件最高裁判決の逐語的逐条的検討」東京労働法研究会 2018 年 7 月例会レジュメ 2 頁。

(18) 深谷・前掲レジュメ注 (17) 6-7 頁。

(19) 寺山洋一（中央労働委員会事務局総務課長）「紛争解決に役立つ勤務形態の差異に基づく処遇格差に係る法令・裁判例等の動向について」2018 年 9 月 20 日中央労働委員会（西日本地方事務所）主催 平成 30 年度労使関係セミナー（第 1 回）第 1 部基調講演における発言。

4. おわりに

わが国の労務の提供の仕方は、働き方改革によって大きな変化がなされる。「2. 同一労働同一賃金導入の経緯および内容」で述べたように、2016（平成28）年2月23日第5回一億総活躍国民会議において、同会議の水町勇一郎議員（東京大学教授）から、わが国において政策的に同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善を進めるためには、労働契約法・パートタイム労働法・労働者派遣法を改正して法原則を明確化すると共に、格差を正当化する「合理的理由」の中身について政府としてガイドラインを示すことが報告された。その際、報告されたのが、フランス・ドイツの同一労働同一賃金原則であった^{②0}。

このほかに、イギリスにおいても、同一労働同一賃金に関する立法として、1970年の同一賃金法(Equal Pay Act 1970)が存在していた。同法は、1975年の性差別禁止法(Sex Discrimination Act 1975)と相互補完的に機能してきた^{②1}。その後、2006年の平等法(Equality Act 2006)により、性・人種・障害とそれぞれの差別理由に対して設置されていた紛争解決のための行政機関である平等機会委員会(Equal Opportunities Commission)、人種平等委員会(Commission for Racial Equality)、障害者権利委員会(Disability Rights Commission)を統合し、平等人権委員会(Commission for Equality and Human Rights)を設置した^{②2}。

そして、イギリスでは差別事由に応じて1975年の性差別禁止法・1976年の人種関係法(Race Relation Act 1976)・1995年の障害者差別禁止法(Disability Discrimination Act 1995)の別個の法律により規定されていた差別禁止および平等確保措置を統合するため、2010年の平等法(Equality Act 2010)が制定され施行されている^{②3}。このイギリスの平等人権委員会の取組も参考になると思われる。

他方、わが国に導入される同一労働同一賃金の紛争解決については、行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）^{②4}の規定整備を項目として挙げている。

働き方改革を契機に、同一労働同一賃金の導入がなされるが、このことが施行された後も、その動向を検討したいと考える。

^{②0} 水町・前掲書注(5)9頁、水町勇一郎『「同一労働同一賃金」は幻想か？—正規・非正規労働者間の格差は正のための法原則のあり方』鶴光太郎＝樋口美雄＝水町勇一郎『非正規雇用改革—日本の働き方をいかに変えるか』（日本評論社、2011年）271-297頁。

^{②1} JOHN BOWERS QC, A PRACTICAL APPROACH TO EMPLOYMENT LAW, OXFORD UNIVERSITY PRESS, (9th ed. 2017) pp.106-109, ASTRA EMIR, SELWYN'S LAW OF EMPLOYMENT, OXFORD UNIVERSITY PRESS, (18th ed. 2014) p.165, HUGE COLLINS ET AL. LABOUR LAW, CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS, (2012), p.360, 浅倉むつ子『雇用差別禁止法制の展望』（有斐閣、2016年）487頁。

^{②2} 平等人権委員会の紛争解決手続については、柏崎洋美『労働者へのセクシュアル・ハラスメントに関する紛争解決手続—新たな位置づけの検討—カナダ法とイギリス法を中心として』（信山社、2014年）87-104頁を参照。

^{②3} 柏崎・同前頁。

^{②4} 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解消する手続のことをいう（厚生労働省リーフレット・前掲注(9)6頁。

