



おおうち・しんや 63年生まれ。東京大法学部。専攻は労働法。新と労働政策

大内伸哉 神戸大学教授

同一労働同一賃金 どう進める

司法より当事者間の交渉で

ポイント

。最高裁判決は一定の正社員優遇に肯定的
。均衡待遇は法の趣旨に合うが定量化困難
。デジタル変革が雇用に及ぼす影響も課題

の労働条件（賃金項目や休暇制度）のそれぞれにつきその趣旨や目的を踏まえ、「職務内容」や「職務内容（容や配置）」の変更の範囲」の違ひ、当該事案に関係する「その他の事情」を考慮し、非正社員にも適用すべきかどうかを判断するといふ点では一貫していた。

18年の判決では、この点について最高裁の立場は明確でなかった。だが今回は一定の賃金項目や休暇を有為人材確保目的で正社員にのみ認めざることを肯定した。特に退職金や賞与の趣旨を、正社員としての職務を遂行しうる人材の確保や定着を目的とするものとして、結論としても非正社員への支給を否定した。最高裁が日本型雇用システムに本格的にメスを入れたこととなつたのは確かだ。

だが最高裁が既存の格差を是認したとみるのは適切でない。均衡待遇の実現は司法でなく、当事者が交渉で決めていくべきだといふのが最高裁のメッセージであり、これは筆者の上記の見解に近い。

結論の違ひは、問題となつた労働条件の性質・目的や非正社員の状態の違ひによる。このように不合理性の判断は個別事案に応じたものだが、「有為人材確保論」に肯定的な立場を示したことは、今後の非正社員否定する解釈もありえた。

18年の判決は、労働契約法20条2「職務内容等の違ひに応じた均衡のとれた処遇を求め規定」としていたことから、職務内容などの違ひがある場合に、その違ひの程度に応じた均衡待遇を認めることは、法の趣旨に合う解決方法ともいえた。しかし均衡待遇となると、均衡をどう定量化するかという解決困難な問題にぶつかつた。これを強引に解決しようとする、今回の一連の下級審判決のように、各地で独自の判断基準が示され混乱が生じる。

「デジタル変革の波に乘れた者としてではない」という格差という新たな問題が表れるからだ。デジタル政策に力を入れる官公庁は、デジタル変革が雇用に及ぼす中長期的な影響への対策にも取り組まねばならない。

同一労働同一賃金を巡る最高裁判決

2020年		
事件名	項目	不合理性
大阪医科薬科大学事件	・賞与	なし
	・私傷病欠勤中の賃金保障（6カ月には有給、その後の（休職期間は2割保障）	なし
メトロコマース事件	・退職金	なし
	・夏期冬期休暇	あり
	・年末年始勤務手当	あり
日本郵便（佐賀、東京、大阪）事件	・有給の病気休暇	あり
	・年始期間の祝日給	あり
	・扶養手当	あり
	・住宅手当	なし
長沢運輸事件	・職務給・住宅手当・家族手当・役付手当・賞与	なし
	・精勤手当・時間外手当	あり
ハマキョウレックス事件	・住宅手当	なし
	・賞勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当	あり

務手当のような職務関連手当、住宅手当のような生活関連手当もある。最高裁は個々の手当の趣旨が非正社員にも該当する限り、原則として支給すべきだと立場を示した。休暇についても同様だ。特に有期であってもある程度の継続勤務が見込まれる非正社員には、有為人材確保目的で正社員に認められていた労働条件でも、格差を認めない姿勢を示したことは重要だ。

最高裁判決は、正社員の労働条件を非正社員にそのまま認めるのも完全に否定するものも適切でないとき、均衡を強引に定量化し部分格的格差を許さることは必ず、格差の程度が不合理に至らない限り、介入しない姿勢を示したものだ。