



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・目的や非正社員との状況の違ひによる。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に「職務内容等の違ひに応じた均衡のとれた処遇を求めるとして」という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。

「これは、法が企業に待遇の格差について説明義務を課したことを整合する。これにより企業は、非正社員に労働条件の内容を丁寧に説明するインセンティブを与える。非正社員が納得した労働条件で就労できれば労働意欲は高まり、生産性向上にもつながる。もっとも、こうしたナリオは現下のコロナ禍の状況で、多くの企業が非正社員の処遇を引き上げる余力がない中では、実現が難しい。むしろ企業は正社員の諸手当を見直し、非正社員の業務を機械的に留置せざるべき可能性がある。高いだろう。ただし、進行中のデジタル変革の影響により早晩起きると想定されたことだ。

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
	・皆勤手当、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。

最高裁判決でも「注目されるのは、正社員の賞与の6割や退職金の4分の1を下回れば不合理だとして、格差の「均衡」に着目し救済を求めた最高裁判決を退けたことだ。一定の手当や休暇の格差について、動機が5年を超えた場合にのみ不合理とした高裁判決の立場も支持しなかった。

18年の判決は、労働契約法20条2に「職務内容等の違ひに応じた均衡のとれた処遇を求めるとして」という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。

こうした事態は容易に予想できたので、労働契約法20条は理念規定とするにこども、法的効力を付与すべきでない（裁判で白黒つけるべきものではない）と筆者は主張してきた。今回の最高裁判決は、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容認するに留まらず、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。

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。

そもそも労働契約法20条や「パート・有期雇用労働法」8条は、格差が不合理といへども、非正社員に正社員と同一の労働条件を保障するものではなく、格差により生じた過去の損害の賠償請求が認められるにすぎない。将来に向けて待遇を改善するには、当事者間の交渉によるしかないのだ。

法は企業に、不合理な格差を設けることを禁じているが、具体的にどうすれば法を守ったことになるかを明確に示していない。上述のように、裁判では不合理性は個別事案の判断しか審査されず、どんなに判例が蓄積されても、その判断基準の明確化には限界がある。

こうした状況下では不合理性を軸として、インセンティブを軸とする限り、スムーズな労使交渉は期待できない。この問題の解決に必要なのは、企業が非正社員に対し納得できるような労働条件を提示したうえで、非正社員の同意を得ている場合には、その結果を尊重する（不合理とは評価しない）という解釈を確立することだ。

これは、法が企業に待遇の格差について説明義務を課したことを整合する。これにより企業は、非正社員に労働条件の内容を丁寧に説明するインセンティブを与える。非正社員が納得した労働条件で就労できれば労働意欲は高まり、生産性向上にもつながる。もっとも、こうしたナリオは現下のコロナ禍の状況で、多くの企業が非正社員の処遇を引き上げる余力がない中では、実現が難しい。むしろ企業は正社員の諸手当を見直し、非正社員の業務を機械的に留置せざるべき可能性がある。高いだろう。ただし、進行中のデジタル変革の影響により早晩起きると想定されたことだ。

今後、日進月歩の技術革新の中で企業は有為人材を目前で育成せずに、即戦力を労働市場から調達するようになり、賃金はその人材の従事する職務の専門性に応じたものとなること想定される。その中で日本型雇用システムは姿を消し、有為人材確保論により正社員を優遇する基盤はなくなり、「同一労働同一賃金」はおのずか実現する。それでも労働者間の格差がなくなるわけではない。デジタル変革の波に乘れた者としてない者の間の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菅政権は、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。