

第 1 章

同一労働同一賃金

同一労働同一賃金 2020年の特徴

ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件で示された同一労働同一賃金に関するルールは、下級審判決がいくつか示される（学校法人中央学院〈非常勤講師〉事件、社会福祉法人青い鳥事件）なかで詳細な部分について議論が深まり、5つの最高裁判決が示されました（日本郵便の3事件、大阪医科薬科大学〈旧大阪医科大学〉事件、メトロコマース事件）。

特に注目されるのは、「有為な人材確保」という抽象的な理由で無期契約者（正社員）を優遇することはできない、という指摘がされ、抽象的な理由だけで合理性を認める判例・裁判例は見当たらなくなった点です。

この点、①「正社員の獲得維持」という理由による、②基本給、賞与、退職金などの処遇の差が合理的と判断されました（日本郵便の3事件を除くすべての判例・裁判例）。

特に①については、抽象的な理由だけで合理性を認めることになる、という批判が予想されるのですが、これに対しては、たとえば法律事務所、優秀な弁護士の獲得のために、弁護士と事務員の処遇が基本給など根本的なところから異なるように、基幹業務を担う従業員と補助業務を担う従業員に求められる資質の違いから、処遇が根本的に異なることは、決して抽象的な理由ではない、労働市場での人材獲得という結果を定量的・統計的に証明できないだけで、これらの理由は具体的・現実的であり、経験的に明らかな因果関係が認められる、これを否定すると会社の人材獲得が困難になる、等の反論が考えられるでしょう。

なお、他の分野に整理されているが同一労働同一賃金も問題とされた事例として、アートコーポレーションほか事件（自由な意思）があります。

※ 5つの最高裁判決には、①～⑤の番号を振って検討します。

学校法人中央学院（非常勤講師）事件

● ————— 東京地裁令元. 5. 30判決（労働判例1211号59頁）

この事案は、有期契約の非常勤講師 X が、無期契約の専任講師との処遇の差について、いわゆる「同一労働同一賃金」のルール（労働契約法〈以下、労契法〉20条）に違反するとして、大学 Y に対し、損害賠償を求めた事案です。

裁判所は、有期と無期の違いによる差が生じているため、同条が適用されるとしつつ、両者の違いは不合理でないとして、X の請求をすべて棄却しました。

1. 判断枠組み（ルール）

抽象的なレベルでは、「不合理」であれば損害賠償責任が発生するのですが、「不合理」は抽象的な概念であり、より具体的な基準が示されています。この判断枠組みとして、裁判所は過去の最高裁判例が示したものと同一判断枠組みを採用しました。

すなわち、①賃金総額の比較だけでなく、各賃金項目の趣旨を検討することとし、その際、②職務の内容（業務内容・当該業務に伴う責任の程度）、③その他（配置変更の範囲・その他）を考慮することとしています。

この判断枠組みは、近時一般的に採用されているものです。少なくとも諸手当や諸条件については、実務上、これでほぼ定着したといえるでしょう。

けれども、基本給・賞与・退職金に関しては、これと同じ判断枠組みで判断すべきではない、という指摘もされています。基本

給・賞与・退職金は、人事制度の骨格にかかわるもので、相互の関連性が高く、ばらばらに個別評価するべきでない、という理由です。

それにもかかわらず、この裁判例では、基本給・賞与についても同じ判断枠組みを採用している点が、注目されます。

2. 本俸（基本給）と賞与

ここで特に注目されるのは、X個人の給与体系よりも、非常勤講師全体と専任講師全体の給与体系の比較に大きな比重がおかれている点です。

たとえば、専任講師だけがゼミを受け持ち、学術論文の定期的な発表が義務づけられ、学生に対する就学指導や課外活動の指導が義務づけられ、入試に関する業務などが必要である、等の点が指摘されています。

さらに、国からの私学補助の体系上も、専任講師と非常勤講師で大きくその金額などが異なっていることや、非常勤講師の処遇改善も行われている点も重視されています。

上記のうちの、特に非常勤講師全体と専任講師全体の比較（第1項部分）については、X個人の処遇に関し、大きな影響はあるものの直結した問題ではないため、個人の具体的な処遇の差を比較する、という上記1の判断枠組みに照らして問題があると指摘されています。

けれども、非常勤講師全体と専任講師全体の比較は、上記1の判断枠組みの最後で指摘したように、人事制度の骨格にかかわる事柄について検討しているのであり、人事制度全体の問題を適切に把握し、評価しようとしている様子がうかがわれます。つまり、基本給や賞与に関し、人事制度の骨格にもかかわる問題であ

る、という問題意識を是として積極的に評価することにして、けれども、最高裁の示した判断枠組みを変更するのではなく、当てはめの問題としてこの問題意識を取り入れた、と評価できるのです。

Xは控訴していますが、非常勤講師のわりにかなり多くの授業を担当しているなど、自分が専任講師と同じように重要な役割を果たしているという思いがあり、制度論で片づけられたという不満が残ったようです。制度論ではなく実際の働きぶりをみるべきだ、というXの考えと、人事制度の構造上の問題を無視できないという指摘の、バランスの取れたルールや判断枠組みがどのようにつくられていくのか、控訴審の判断が注目されます。

3. 実務上のポイント

さらに、家族手当や住居手当についても、制度的な違いが重要な根拠とされています。

すなわち、専任講師は非常勤講師と違って專業義務があり、収入源がYに限られることなどから、これらの手当が専任講師にしか支給されないことを不合理でない、と評価したのです。

会社の側からみると、実際の給与水準の違いだけでなく、手当や条件の違いを、その背景からしっかりと説明できるような制度設計がされていれば、処遇に差が出て、その合理性が認められる可能性の高まることが示されました。

社会福祉法人青い鳥事件

● 横浜地裁令2. 2. 13判決（労働判例1222号38頁）

この事案は、社会福祉士の資格を有し、障害者の就労支援センターYで、有期労働契約者として働くXが、産休・育休に関し、「同一労働同一賃金」のルールに反し、無期契約社員よりも不利な取扱いを受けた、と争った事案です。

裁判所は、Xの主張を否定しました。

1. 判断枠組み（ルール）

裁判所は、判断枠組みを明確に示していませんが、「同一労働同一賃金」に関する一般的な判断枠組みに沿った判断をしました。

すなわち、雇用期間の有無による処遇の差であれば、労契法20条の問題になる、としました（実際、有期契約者には有期契約者の就業規則が適用され、その結果、差が生じているから、これに該当すると評価されました）。

そのうえで、問題となる雇用条件（ここでは産休・育休）について、①有期契約者と無期契約者の間に処遇の違いが設けられている趣旨・目的の合理性と、②実際の処遇の違いが趣旨・目的に照らして合理性があることを、検証しました。

2. 当てはめ（事実）

裁判所は、①無期契約者の離職を防ぐ目的がある、と認定して、この目的を合理的であるとししました。有期契約者を不利益に扱う意図ではないから、というのがその理由です。

次に、②違いの合理性については、最初に2つのポイントを指摘します。

まず、同じソーシャルワーカーの場合、無期契約者と有期契約者で重なる業務があるものの、無期契約者の場合には、管理職としての業務を負う可能性や配置転換可能性（就業場所・業務内容）があるなど、「職務上の違い」があると指摘します。

次に、出産・育児時期の女性の就職率が低いなか、Yでは、無期契約者のソーシャルワーカーの女性の割合が8割を超え、女性の無期契約者の離職防止が重要な課題であると指摘します。

これらを踏まえ、以下のように評価しました。

まず、産休・育休に関する無期契約者と有期契約者の違いは、休暇期間の長さが2週間違う点と、有期契約者が受給する出産手当金（標準報酬月額 \times 3分の2）と無期契約者が受給する給与との差額であって、「無期労働契約者と有期労働契約者の処遇として均衡を欠くとまではいえない」。

次に、有期契約者と無期契約者の処遇をまったく同じにせず差異を設けることは、Yの「経営判断にもかかわる事項である」。

さらに、無期契約者と有期契約者の処遇をまったく同じにしなければならない、とすることは、「女性の社会参画や男性との間での格差の是正のための施策を後退させる不合理な事態を生じさせる」点も指摘しています。

このように、当てはめの部分をみると、①処遇の違いの趣旨・目的は比較的簡単に判断し、②そのための手段としての合理性について、慎重に検討されていることがわかります。

けれども、だからといって、①処遇の違いの趣旨・目的が簡単な問題とはいえません。

この趣旨・目的は、会社側が建前としていっていることがその

まま認定されるのではなく、実際の制度設計から、このような趣旨・目的が確かに形にされている、という形で認定されます。

この事案では、会社側の建前が実際に形となっていたので、簡単に認定されたようにみえますが、会社側の建前が否定され、趣旨・目的の認定がかなり厳しくなる場合もあります。

①趣旨・目的の設定は、会社側の独りよがりな建前にならないように、注意が必要です。

3. 実務上のポイント

特に重要なのは、②手段としての合理性です。

いくつかポイントがありますが、無期契約者と有期契約者が同じような仕事をしているのに、無期契約者にはそれ以外にも仕事や責任があるから、という理由で違いの合理性を認めた裁判例は、ときどき見かけるようになりました。たとえば、学校法人中央学院（非常勤講師）事件（本書23頁）では、常勤教員以上に働いているのにおかしい、という非常勤講師の主張が否定されています。

このように、単に同じ業務をしている、という外観だけでなく、その背後にある責任の違いなどまでを考慮する裁判例が増えていることは、会社にとって、一面で人事政策上の配慮が評価されやすくなっている面がありますが、他面で表面的でないしっかりとした人事制度設計が必要になってきている、という面もあります。

基幹を担う正社員と、戦力補充のための非正規社員、という図式は、それ自体が否定されるものではないけれども、それが制度設計のなかで具体的に反映され、その合理性が積極的に証明できなければならぬのです。

日本郵便ほか(佐賀中央郵便局)事件

● 最高裁第一小法廷令2. 10. 15判決 (労働判例1229号 5頁)

この事案①(以下、佐賀事件)は、日本郵便 Y の期間雇用社員(有期契約社員) X が、上司らによるパワハラ等による損害賠償請求のほか、基本賃金・通勤費、祝日給、早出勤務等手当、夏期年末手当、作業能率評価手当、外務業務手当、夏期冬期特別休暇、年末年始勤務手当、夜間特別勤務手当について、正社員と不合理な差があるとしてその違法性を争った事案です。

最終的に最高裁が判断を示したのは夏期冬期特別休暇の差だけですが、合理性を否定しました。ここでは、最高裁の示した判断枠組みの分析を中心に、検討します。

1. 旧労契法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)

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の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、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(以下この条において「職務の内容」という。)、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。

一般に、「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」のことを「職務の内容」と略称し、「当該業務の内容及び配置の変更の範囲」のことを「変更の範囲」と略称し、これに「その他の事情」をあわせた全体のことを「職務の内容等」と略称します。この判決でも同様の略称を用いています。

実際の合理性判断では、検討対象の労働条件ごとに①制度の性質・目的を確認し、②この①に照らして合理的かどうかを、「職務の内容等」について判断する、という判断枠組みが採用されています。この判決も、この判断枠組みに沿って判断しています。

2. ①制度の性質・目的

まず、夏期冬期特別休暇の性質・目的の認定です。

ここで特に注目されるのは、夏期冬期特別休暇の性質・目的は、Yの立てた性質・目的のものではなく、実際の制度の内容から認定されている点です。これは、性質・目的を「年次有給休暇や病気休暇等とは別に、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図るという目的による」と認定し、(おそらく)その理由として「夏期冬期休暇の取得の可否や取得し得る日数は上記正社員の勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていない」と述べているからです。

すなわち、Yは一審から、この夏期冬期特別休暇は「正社員に長期雇用に対するインセンティブを付与するために設けられている」と主張していましたが、最高裁は「正社員」に着目した制度になっていない点をわざわざ指摘しています。

夏期冬期特別休暇の性質・目的がこのように認定されたことから、裁判所は夏期冬期特別休暇を与える趣旨が有期契約社員にも妥当する、と評価しました。