

## 論 説

# 働き方改革関連法と最高裁2判決から考える 「公正な処遇の確保」

阿 部 未 央

- I はじめに
- II 働き方改革関連法における規制内容
- III 2つの最高裁判決
- IV まとめと今後の課題

## I はじめに

今や日本の労働者の4割が非正規雇用で働き、正規・非正規労働者間の格差が深刻な社会問題とされるなかで、働き方改革における「我が国から「非正規」という言葉を一扫する」「同一労働同一賃金の実現」<sup>(1)</sup>という政治的なスローガンはかなりのインパクトをもっていた。それは本当に実現可能か？あるいはそれは適切か？

正規・非正規労働者間の待遇格差に法が介入することについては、労働法における学説や裁判例の判断に対立があった。そのようななか、強力な政府主導のもと、異例のスピードで、非正規労働者に対する公正な

---

(1) 2018年12月開催の第5回働き方実現会議における配布資料「同一労働同一賃金ガイドライン案」の「第1目的」, 「働き方改革実行計画」2(1)(平成29・30・28働き方改革実現会議決定), 「同一労働同一賃金ガイドライン」(「短時間・有期雇用労働者及び派遣に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(平30・12・28厚労告第430号)の「第1目的」等参照。

処遇の確保が「働き方改革」の2大改革の1つとして「長時間労働の規制」とともに進められた。そして、2018年6月に「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」（平成5年法律第76号、以下「パートタイム・有期雇用労働法」あるいは「改正法」という）が成立した。この法改正の動きと並行して有期労働者に対する不合理な労働条件の禁止を規定した労働契約法20条裁判も各地で起こっている。パートタイム・有期雇用労働法が成立する数週間前の2018年6月には、トラックの運転という業務内容が同じ有期・無期雇用労働者間の処遇格差が争点となった2つの裁判の最高裁判決が下されている。

これまでの法規制である労働契約法（以下「労契法」という）20条の規定・条文構造は、抽象度が高く予測可能性の低さが問題点として指摘されていた。働き方改革における新しい法規定、指針および通達にはこの欠点を補うさまざまな工夫がみられる。最高裁2判決も改正法の解釈を補充する際の参考になるとともに、政府が目指す格差是正という「規制強化」を後押しするものとなっている。

本稿では、まず正規・非正規労働者間の格差問題に対する立法府と司法府の対応として、働き方改革関連法以前の正規・非正規労働者に関する規制内容、立法経緯および改正内容の概要をまとめて（Ⅱ）、法改正とほぼ同時期にこれに関して判断が下された2つの最高裁判決について分析する（Ⅲ）。その上で、これらの簡単なまとめと今後の課題を検討する（Ⅳ）<sup>(2)</sup>。

---

(2) なお、本稿では同一使用者のもとでの待遇格差が問題となるパートタイム労働および有期労働について検討するものであり、派遣労働については検討対象から除いている。

## II 働き方改革関連法における規制内容

### 1 これまでの規制内容・立法経緯

日本で正規・非正規労働者間の労働条件を違法とする法的根拠が実定法においてはじめて導入されたのは、1993年制定の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム労働法」という）に関する2007年改正においてである。それは、「パートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止」という形で法文化された<sup>(3)</sup>。当該事業所の「通常の労働者」に比べて、職務内容（労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）が同一であり、期間の定めのない労働契約を締結しており、かつ雇用の全期間において職務内容と配置の変更の範囲（人材活用の仕組み等）が同一であるという3つの要件を満たす短時間労働者を、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」と定義し、短時間労働者であることを理由とする賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての差別的取扱いを禁止した（当時8条1項、現9条）。しかし、同規定は3つの要件を満たさなければ適用できない仕組みであったため、適用対象者がきわめて限定されていた<sup>(4)</sup>。

有期雇用労働者については、2012年の労契法改正において、有期雇用労働者の無期転換申込権（労契法18条）、雇止めに関する規定（同19条）

---

(3) この以前から、学説では公序等によって非正規労働者の処遇改善を図るべきとの主張が有力になされていた（水町勇一郎『パートタイム労働の法律政策』238頁以下（有斐閣、1997）、土田道夫「パートタイム労働と『均衡の理念』」民商法雑誌119巻4・5号563頁以下（1999）等）。裁判例では、丸子警報器事件・長野地上田支判平成8・3・15労判690号32頁において非正規労働者の救済が肯定された一方で、日本郵便通送事件・大阪地判平成14・5・22労判830号22頁では救済が否定されていた。

(4) その後の調査において、要件を満たすパートタイム労働者の割合はわずか0.1%となっていた（厚生労働省「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」（2011）7頁・図表24参照）。

とともに、「有期・無期雇用労働者間の不合理な労働条件の禁止」規定（同20条）が導入された。労契法20条では、「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」とされた。同条は、2007年の改正パートタイム労働法における差別的取扱い禁止規定の欠点を補う形で規定され、職務内容や人材活用の仕組み等が同一ではない有期・無期雇用労働者間であっても同条の適用が可能となっている。その後2014年には、パートタイム労働法にも労契法20条と同じ内容の条文（パートタイム労働法8条）が採り入れられた。パートタイム労働者や有期雇用労働者に対する「不合理な労働条件の禁止」規定は、正規・非正規労働者間の待遇格差是正における実定法上の原則規定と位置づけられている。しかし、抽象性の高い条文規定<sup>(5)</sup>であることから、同条の解釈も学説や裁判例によって大きく異なり<sup>(6)</sup>、どのような方向性・手段を用いて、非正規労働者の格差是正を図っていくべきか模索が続いていた。

このようななか、政府の主導により、「働き方改革」の1つとして「正規・非正規労働者間の格差是正」に関する法整備が進められる<sup>(7)</sup>ことに

---

(5) 例えば、大内伸哉「労働契約法20条をめぐる最高裁二判決の意義と課題」NBL1126号（2018）8-10頁参照。

(6) その典型として、後述する2事件の地裁・高裁判決では三者三様の異なる判断枠組み・結論となっていた。

(7) 立法経緯については、水町勇一郎『「同一労働同一賃金」のすべて』1-28頁（有斐閣、2018）、神吉知郁子「労働法における正規・非正規「格差」とその「救済」」日本労働研究雑誌690号67-69頁（2018）等。非公式勉強会や役人による水面下の

なり、この問題に関する「規制強化」の動きが加速化した。2015年の「一億総活躍社会」を目指す政策のなかでこれについての言及がなされ、2016年1月の安倍首相の施政方針演説においては「同一労働同一賃金の実現に踏み込む」ことが宣言された。これを受け、同年3月から翌年3月まで開催された厚生労働省と内閣官房共管の「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」においてこれに関する議論が行われた<sup>(8)</sup>。この検討会と一部重なりながら2016年9月から翌年3月まで開催された「働き方改革実現会議」（以下「実現会議」という）<sup>(9)</sup>のなかでは、「長時間労働の是正」などとともに「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」が中心課題として取り上げられている。非正規雇用の処遇改善の鍵となるのは、第5回実現会議の場で政府から示された「同一労働同一賃金ガイドライン案」（2016年12月）<sup>(10)</sup>である。実現会議は、最終回において「働き方改革実行計画」（2017年3月。以下「実行計画」という）<sup>(11)</sup>を公表した。そのなかで上記ガイドライン案は「正規か非正規かという雇用形態に関わらない均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向

---

「原案」作成の様子については、2017年5月14日朝日新聞「同一労働同一賃金指針作り、水面下で」参照。

- (8) 柳川範之座長のもと全14回開催され、論点ごと各委員の幅広い意見を報告書の形でまとめている。下記の報告書を、以下「報告書」という。<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000155434.pdf>
- (9) 安倍晋三内閣総理大臣を議長とし、加藤勝信働き方改革担当大臣（当時）および塩崎恭久厚生労働大臣（当時）が議長代理を務める関係大臣と有識者との会議で、全10回開催されている。<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/>
- (10) 前掲1）参照。
- (11) 本文については [http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/honbun\\_h290328.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/honbun_h290328.pdf) 概要については [http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/gaiyou\\_h290328.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/gaiyou_h290328.pdf) 参照

けて策定」<sup>12)</sup>されたものであり、今後は「ガイドライン案の実効性を担保するため、裁判（司法判断）で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行う」ことが確認された<sup>13)</sup>。

その後、労働政策審議会の同一労働同一賃金部会での建議（以下「建議」という）<sup>14)</sup>をふまえ、法律案要綱が作成され、2018年6月に「働き方改革関連法」の1つとして「パートタイム・有期雇用労働法」が成立した。また、同法15条1項に基づき、同年12月に「同一労働同一賃金ガイドライン案」を「同一労働同一賃金ガイドライン」（以下「ガイドライン」という）<sup>15)</sup>として示しているほか、2019年1月には施行通達<sup>16)</sup>がだされている。

## 2 2018年の改正内容

働き方改革関連法の1つとして成立したパートタイム・有期雇用労働法により、有期労働契約に対する不合理な労働条件を禁止した労契法20条が削除され、待遇格差の是正に関しては、パートタイム労働者と有期雇用労働者を一括して規制することになった。改正法における主な内容は、以下の4項目、①パートタイム・有期雇用労働者に対する不合理な待遇の禁止、②パートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止、③パートタイム・有期雇用労働者の待遇に関する事業主の説明義務、④行政による履行確保・紛争解決手続である。労契法20条は裁判規範にすぎなかったが、改正法はパートタイム労働法の性格を併せもつため、裁判規範であると同時に行政取締規範でもあることになる。

---

12) 実行計画（本文）5頁。

13) 実行計画（本文）7頁。

14) 平29・6・16労審発第923号。

15) 平30・12・28厚労告第430号。

16) 平31・1・30基発0130第1号等（以下「施行通達」という）。

まず、「不合理な待遇の禁止」(①)について、改正法8条は以下のよう  
に規定する。「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基  
本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常  
の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常  
の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「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のう  
ち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められ  
るものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」。同  
条は、職務の内容、人材活用の仕組み・運用、その他の事情の3つの考  
慮要素をふまえ、有期雇用労働者に対する不合理な労働条件を禁止す  
るものである。これまでの条文(労契法20条およびパートタイム労働法8  
条)とは異なる最大のポイントは、「基本給、賞与その他の待遇のそれ  
ぞれについて」「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適  
切と認められるものを考慮して」不合理性の判断を行うことを明文化し  
た点にある。「個別の待遇ごと」に判断を行うとする点については、施  
行通達<sup>17)</sup>や後述する最高裁2判決でも同様の立場がとられており、原則  
として各手当を総合的・包括的に判断する手法は採用しない方針が明ら  
かになった。ただし、例外として、相互補完性のある他の手当がある場  
合など、複数の手当による調整が認められる場合がある<sup>18)</sup>(この点はⅢ  
の3(6)で詳述する)。「個別の待遇ごとに、その趣旨・目的に照らして判  
断する」とは、たとえば食費負担の補助として支給される給食手当に、  
当該手当の性質とは関係のない理由(中核的な人材登用の可能性など)  
を用いてパートタイム・有期雇用労働者と正社員とで取扱い差を設け  
ることは不合理と判断されることを指す。また、現行法では、期間の定め

---

(17) 本施行通達第3の3(2)参照。

(18) 建議2(1)参照。

による（を理由とする）労働条件の相違である旨の規定があったが、改正法ではこの文言は削除されている（この点はⅢの3(2)参照）。

同規定の不合理性判断においては、かねてから判断基準の不明確性が問題視されていたことをふまえて、「同一労働同一賃金ガイドライン案」が作成され、そのまま厚生労働大臣告示として指針化されている。ガイドラインは、雇用形態に関わらない公平な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現を目指すとしており、同一労働同一賃金は不合理な格差や差別的取扱いの禁止の解消を目指すものであると定義されている<sup>(19)</sup>。ガイドラインは、不合理性判断に関する判断枠組みや考慮要素の考え方を示すものではなく、具体的な各手当（基本給、賞与、精皆勤手当、通勤手当及び出張旅費、食事手当、単身赴任手当、地域手当、福利厚生施設や病気休職、教育訓練など）の中身について、「問題となる例」と「問題とならない例」およびグレーゾーンを例示する。これによって、均等・均衡待遇規定の解釈の明確化を図り、各企業の賃金体系をチェックすることを促す。労契法20条に関する論点の多くはパートタイム・有期雇用労働法8条の解釈においても問題になり得るところ、Ⅲで後述する労契法20条裁判に関する2つの最高裁判決が参考になる。

なお、「同一労働同一賃金」については、そのネーミングと規定内容とのミスマッチが指摘される<sup>(20)(21)</sup>。たとえば、正社員とパートタイム労働者とでスーパーで同じレジ打ちの業務を担当していれば同じ時給計算によって賃金が支払われるというのが「同一労働同一賃金」のイメージ

(19) ガイドラインの「第1目的」、施行通達第3の3（9）参照。

(20) 神吉・前掲7）67-68頁、大木正俊「同一労働同一賃金の肖像—用語・歴史・法理から」法学教室459号42頁以下（2018）等。

(21) これまでの裁判例でも日本企業における「年齢給、生活給制度との整合性や労働の価値判断の困難性から」、同一（価値）労働同一賃金原則の法規規範性を認めることはできないと考えられてきた（前掲3）丸子警報器事件判決）。

であろうか。しかし、パートタイム・有期雇用労働法では両者間で責任の程度（クレーム対応、時間外労働の有無・程度）が異なれば「同一労働」とはみなされない。後述する9条では、レジ打ちのような「業務内容や責任の程度が同じ」であっても、加えて「人材活用の仕組み・運用」も同じでなければ同一取扱を要求できない。他方で、8条では、給食手当や通勤手当など手当の性質によっては、両者間が「同一労働ではなくても同一取扱が求められる」<sup>22</sup>。ガイドラインではこれらの場合も「同一労働同一賃金」の概念のなかに含めてその実現を目指すものとしており、広い概念を想定している。「同一労働同一賃金」は政策的なスローガンとして、アナウンス効果を見込んでネーミングされたものと解される<sup>23</sup>。

「差別的取扱いの禁止」(②)については、9条において以下のように規定する。「事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第11条第1項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置

---

22) その意味で、改正法8条は労契法20条同様に、「同一キャリア同一待遇原則」（パート法8条）型）、EU指令やEU諸国の法文を参考にした「同一労働同一待遇原則」（EU法文）型）、EU諸国の運用実態を参考にした「合理的理由のない不利益取扱い禁止原則」（EU実態）型のうち、EU実態型に近いものといえる（拙稿「不合理な労働条件の禁止—正規・非正規労働者間の待遇格差」ジュリスト1448号61頁以下（2012））。3つの分類については水町勇一郎「第11章「同一労働同一賃金」は幻想か？」鶴光太郎＝樋口美雄＝水町勇一郎編著『非正規雇用改革』（日本評論社、2011）279頁以下参照。

23) 「一般に言われる同一労働同一賃金と改正法の均衡・均等規定内容とは合っていないのですが、同一労働同一賃金という看板のアナウンス効果は相当ある。…民間企業では賃金制度を見直すという…機運が醸成されてきている…」と指摘されている（村中孝史・徳住堅治・中山滋夫「鼎談 働き方改革と法の役割」ジュリスト1513号25頁〔中山発言〕（2017）。

の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない」。これまでの条文と異なる最大のポイントは、対象がパートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者にも拡大した点である。同条では、職務内容の同一性と人材活用の仕組み・運用の同一性の2要件を満たしたパートタイム・有期雇用労働者には、すべての待遇について通常の労働者と比較した不利益取扱いが禁止される。

同条には不合理な待遇格差を禁止する8条の規定とは異なり「その他の事情」が考慮要素に含まれていない。この点で、後述する長澤運輸事件では、有期・無期雇用者間の職務内容および人材活用の仕組みが同じであったが、労契法20条を根拠に争われた（有期雇用契約にはパートタイム労働法9条に対応した規定がなかった）ため、「その他の事情」で「定年後再雇用であること」を勘案することができた。しかし、パートタイム・有期雇用労働法のもとでは同事案は9条適用の問題となるところ、いかに解すべきだろうか。同条においても、個人的な資質（意欲、能力、経験、成果など）に基づく賃金格差は認められている<sup>24</sup>ものの、就業の実態である「定年後再雇用」という事由は格差正当化事由であるそれらとは資的に異なる。他方で、「定年後再雇用」は、年金の支給開始年齢の引上げに伴って、高年齢者雇用安定法によって政策的に企業に高年齢者の雇用を義務づけたものといえ、高年齢者雇用継続給付金の存在なども配慮する必要があるように思われる。これらの点をふまえて、法解釈のみならず法政策的な観点からも、定年後再雇用である有期労働者を法的

---

24) 施行通達第3の4(9)。なお、同列には扱えないものの、改正法8条では「その他の事情」のなかに、「職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯」が含まれている（同第3の3(5)）。

にどのように取扱うのかなお検討を要する<sup>25)</sup>。

パートタイム・有期雇用労働者の待遇に関する事業主の説明義務（③）については改正法14条において規定されている。パートタイム労働法14条2項とは異なり、改正法では「当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由」に関する説明義務が新たに挿入されている。これによって、事業主は、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに待遇の決定に当たって考慮した事項について労働者の求めに応じて説明することが義務づけられた。同条3項では、労働者が事業主に説明を求めたことに対する不利益取扱い禁止規定も新設されている。報告書のなかでも、労働者と使用者との情報の偏りをなくし、待遇に関する納得性・説得性を高めるためにも、説明義務強化の必要性が認識されており<sup>26)</sup>、同条は重要な改正であると思われる。ただ、説明責任と立証責任との関係性に関し、将来的に訴訟が提起された場合に、労働者が不合理性を立証する際の材料を（事前に）事業主が説明義務に基づき提供する関係になるため、積極的説明をしないような動機づけが生じることになりかねない。そのため、説明義務を課す趣旨が損なわれないよう、考慮される必要があることも報告書のなかで言及されている<sup>27)</sup>。なお、改正法8条の「その他の事情」に労使交渉の経緯が含まれると解されているため、待遇の相違の内容等について十分な説

---

25) 建議においては、「定年後の継続雇用の有期契約労働者に関する差別的取扱いの解釈については、退職一時金及び企業年金、公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することを認めるか否かについては、引き続き検討を行い、追って解釈の明確化を図っていくことが適当である」とされている（同2（1）参照）。施行通達では、定年後再雇用であることは、改正法8条および9条の射程に含まれることを述べるにとどまる（同第3の8参照）。

26) 報告書1（2）参照。

27) 同。

明をしなかったと認められる場合には、その事実も「その他の事情」に含まれ、不合理性を基礎付ける事情として考慮要素の対象とされる<sup>28)</sup>。

行政による履行確保・紛争解決手続（④）については、改正法18条および23条以下に規定されている。改正法や指針によって事業主が講ずべき措置について、事業主の実施状況を確認するときや、その措置が十分に講じられていないと考えられる場合において、その措置を講ずる必要があるときに、行政が報告聴取・助言・指導・勧告（18条1項）、あるいは公表（同2項）を行うことができる。ただし、8条に違反することが明確ではないときには、助言、指導及び勧告の対象としないこととされている<sup>29)</sup>。都道府県労働局長による紛争解決援助・調停（以下「行政によるADR」という）については、パートタイム労働者に加えて、有期雇用労働者も含めることになった（23条以下）。裁判所だけでなく、簡易迅速な問題解決につながる行政ADRが整備されることは有用であるとともに、相対的に労働条件に対する満足度が低い有期雇用労働者等は、裁判に訴え出ることの負担が大きいなかで、行政ADRが機能することは望ましいと考えられている<sup>30)</sup>。

### Ⅲ 2つの最高裁判決

#### 1 事実の概要

〈ハマキョウレックス（差戻審）事件〉

X（原告・控訴人＝被控訴人・被上告人＝附带上告人）は、一般貨物自動車運送事業等を目的とするY社（被告・被控訴人＝控訴人・上告人＝附帯被上告人）において、トラック運転手として約6か月の有期労

---

28) 施行通達第3の3（5）参照。

29) 施行通達第3の14（1）ハ参照。

30) 報告書1（3）参照。

働契約を締結・更新しながら、Y社D支店に勤務している。

Y社D支店における無期契約労働者（以下「正社員」という）と有期契約労働者（以下「契約社員」という）の間には、労働条件について以下のような相違があった。基本給について、正社員は年齢給、勤続給と職能給で構成される月給制であるのに対し、契約社員は職務内容等により個人ごとに定める時間給制であった（Xの採用時の時給は1150円であり、その後1160円に増額）。また、正社員乗務員には、無事故手当（該当者に月1万円）、作業手当（該当者に月1万円）、給食手当（月3500円）、住宅手当（21歳以下の者に対しては月5000円、22歳以上の者に対しては月2万円）、皆勤手当（該当者に月1万円）、家族手当が支給されていたが、契約社員には支給されていなかった。通勤手当について、正社員は所定の限度額の範囲内でその実費が支給される（Xと交通手段・通勤距離が同じ者には月5000円）のに対して、契約社員であるXには月3000円が支給されていた（のちに契約社員に対しても正社員と同じ基準により通勤手当が支給されるようになった）。さらに、正社員には賞与・退職金が支給されるが、契約社員には原則それらの支給はなしとされていた。

Y社D支店のトラック運転手の業務内容と責任の程度は、契約社員と正社員とで同じである。両者には異なる就業規則等が適用され、正社員には出向を含む全国規模の広域異動の可能性がある定めがあるが、契約社員についてはそのような定めがなく、就業場所の変更や出向は予定されていない。また、正社員については、職務遂行能力に見合う適正な処遇と配置を行う目的で等級役職制度が設けられ、中核を担う人材として登用される可能性があるが、契約社員についてはこのような制度は設けられていない。

Xは、Y社の正社員との間に無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当（以下これらを合わせて「本件諸手当」という）の支給につき相違があることは労契法20条に違反するとして、労働

契約ないしは不法行為を根拠に差額賃金の支払等を求めて、本件訴えを提起した。

差戻第一審判決（大津地彦根支判平成27・9・16労判1135号59頁）は、通勤手当の相違のみ不合理性を認めた。これに対し、原審（大阪高判平成28・7・26労判1143号5頁、以下「ハマキョウ高判」という）は、労契法20条所定の3要素を個々の労働条件ごとに判断するとした上で、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当の相違については、それぞれの手当の目的・性質に照らすと同条違反にあたりと判断した。他方、住宅手当については、転居を伴う配転が予定される正社員は契約社員と比べて住宅コストの増大が見込まれること、および正社員への福利厚生を手厚くすること等により有能な人材の獲得・定着を図るという目的には相応の理由があることから、同条には違反しないと判断した。また、皆勤手当については、基本給である時間給の増額がありえ、現にXも増額されていることから、同条には違反しないと判断した。これに対し、Y社が上告、Xが附带上告した。

〈長澤運輸事件〉

X 1-3（原告・被控訴人・上告人。以下「Xら」という）は、Y社（被告・控訴人・被控訴人）のバラセメントタンク車（以下「バラ車」という）の乗務員であり、Y社を60歳で定年退職した後、有期雇用契約により嘱託乗務員として再雇用され、バラ車の乗務員として勤務していた。

Yとの間で無期労働契約を締結した労働者（以下「正社員」という）については、賃金規定および賃金表に基づき基本給（在籍給及び年齢給）、能率給、職務給、精勤手当、無事故手当、住宅手当、家族手当、役付手当、賞与（基本給の5か月分）および退職金が支払われていた。他方、嘱託社員は「定年後再雇用者採用条件」で定められた賃金として、基本給、歩合給、無事故手当、調整給（老齢厚生年金の報酬比例部分が支給

されない期間に月2万円を支給)、通勤手当、時間外手当が支給されていたが、賞与や退職金は支給されていなかった。嘱託乗務員の賃金(年収)は、定年退職前の79%程度になることが想定されていた。嘱託社員と正社員との間には、嘱託社員にしか支給されない調整金があるものの、正社員には支給され嘱託社員には支給されない能率給および職務給、精勤手当(月5000円)、家族手当(配偶者に月5000円、子ども1人につき月5000円)、役付手当(月1500-3000円)、時間外手当に関する計算方式、賞与(以下「本件賃金項目」という)といった各種労働条件の相違が生じていた。Xらの業務内容および業務に伴う責任の程度は正社員と同じであり、正社員と同じく嘱託乗務員にも勤務場所や担当業務に変更がある旨定められていた。

Xらは、定年前後で職務内容等が同じであるにもかかわらず、本件賃金項目に相違があることは労契法20条に反するとして、労働契約または不法行為を根拠に、賃金等との支払い等を求めて、本件訴えを提起した。

第1審判決(東京地判平成28・5・13労判1135号11頁)は、有期労働者の職務内容ならびに当該職務の内容および配置の変更の範囲が無期労働者と同一であるにもかかわらず、Xらと正社員との賃金等格差を設けることは、その相違の程度にかかわらず、これを正当と解すべき特段の事情がない限り、労契法20条に違反し不合理であると判断した。これに対し、原審(東京高判平成28・11・2労判1144号16頁、以下「長澤高判」という)は定年退職後の再雇用に当たり、その賃金が引き下げられるのが通例であること、在職老齢年金制度や60歳以降に賃金が一定割合以上低下した場合にその減額の程度を緩和する制度(高齢雇用継続給付金)があることなどから、Xらに対する平均して2割強という賃金の減額率は不合理といえず、労契法20条に違反するとは認められないとした。これに対し、Xらが上告した。

## 2 判旨

〈ハマキョウレックス（差戻審）事件〉<sup>(31)</sup>

一部破棄差戻し

### （1）労契法20条の解釈基準

ア 労契法20は「有期契約労働者については、無期労働契約を締結している労働者（以下「無期契約労働者」という。）と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく、両者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止したものである。」

「そして、同条は、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。」

イ 労契法20「条の規定は私法上の効力を有するものと解するのが相当であり、有期労働契約のうち同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となるものと解される」。「もっとも、同条は、有期契約労働者について無期契約労働者との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り、文言上も両者の労働条件の相違が同条に違反する場合に、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旨を定めていない。」「そうすると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

---

(31) 最二小判平成30・6・1 労判1179号20頁。

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。」「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。」

ウ 「同条にいう「期間の定めがあることにより」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期間の定めの有無に関連して生じたものであることをいうものと解するのが相当である。」

「同条が「不合理と認められるものであってはならない」と規定していることに照らせば、同条は飽くまでも労働条件の相違が不合理と評価されるか否かを問題とするものと解することが文理に沿うものといえる。また、同条は、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。」

## (2) 本件における具体的な判断

ア 正社員と契約社員は「職務の内容に違いはないが、職務の内容及び配置の変更の範囲に関しては、正社員は、出向を含む全国規模の広域異

動の可能性があるほか、等級役職制度が設けられており、職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、将来、上告人の中核を担う人材として登用される可能性があるのに対し、契約社員は、就業場所の変更や出向は予定されておらず、将来、そのような人材として登用されることも予定されていないという違いがあるといえることができる。」

イ Y社の住宅手当は、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解されるどころ、契約社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、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、両者の労働条件の相違は、不合理とは認められない。

ウ Y社の皆勤手当は、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どころ、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容が同じ両者の間に差異が生ずるものではない。また、その必要性は、将来の転勤・出向可能性や中核人材として登用される可能性の有無により異なるとはいえない。規定上、契約社員については、業績と本人の勤務成績を考慮して昇給することがあるとされているが、昇給しないことが原則である上、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情もうかがわれない。したがって、両者の労働条件の相違は不合理と認められる。

エ Y社の無事故手当は、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どころ、安全運転及び事故防止の必要性については、職務の内容が同じ両者の間に差異が生ずるものではない。また、その必要性は、将来の転勤・出向の可能性や中核人材として登用される可能性の有無により異なるものではない。加えて、無事故手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。したがって、両者の労働条件の相違は不合理と認められる。

オ Y社の作業手当は、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ところ、両者の職務の内容は同じである。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることによって、行った作業に対する金銭的評価が異なることになるものではない。加えて、作業手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれな  
い。したがって、両者の労働条件の相違は不合理と認められる。

カ Y社の給食手当は、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、両者の職務の内容は異ならない上、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。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、勤務時間中に食事を取ることの必要性やその程度とは関係がない。加えて、給食手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれ  
ない。したがって、両者の労働条件の相違は不合理と認められる。

キ Y社の通勤手当は、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。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するもの  
ではない。加えて、通勤手当に差違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれ  
ない。したがって、両者の労働条件の相違は不合理と認められる。

### (3) 結論

皆勤手当に係る損害賠償請求に関する部分を破棄し、X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原審に差し戻す。

〈長澤運輸事件〉<sup>32)</sup>

（1）定年後再雇用労働者に関する労契法20条の解釈基準

ア [ハマキョウレックス事件判決の判旨（1）アとほぼ同様の判示]  
イ [ハマキョウレックス事件判決の判旨（1）ウとほぼ同様の判示]  
ウ 「労働者の賃金に関する労働条件は、労働者の職務内容及び変更範囲により一義的に定まるものではなく、使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものといえることができる。また、労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が大きいのといえることができる。」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か否かを判断する際の「その他の事情」は、「労働者の職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定されるものではない」。

エ 「定年制の下における無期契約労働者の賃金体系は、当該労働者を定年退職するまで長期間雇用することを前提に定められたものであることが少なくないと解される。これに対し、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、定年退職後に再雇用される有期契約労働者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、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。そして、このような事情は、定年退職後に再雇用される有期契約労働者の賃金体系の在り方を検討するに当たって、その基礎になるものであるといえることができる。」「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

---

32) 最二小判平成30・6・1 労判1179号34頁。

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か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。」

オ 「労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にするものであるということが出来る。そして、有期契約労働者と無期契約労働者との賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なり得るといふべきである。」「そうすると、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られるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の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。」

「なお、ある賃金項目の有無及び内容が他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得るところ、そのような事情も、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られるものであるか否かを判断するに当たり考慮されることになるものと解される。」

## (2) 本件における具体的な判断

ア 嘱託乗務員と正社員は、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に違いはなく、業務の都合により配置転換等を命じられることがある点でも違いはないから、両者は、職務内容及び変更範囲において相違はないということが出来る。

### イ 嘱託乗務員に対する能率給及び職務給の不支給について

「嘱託乗務員に対して能率給及び職務給が支給されないこと等による労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断に当たっては、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。」

「Y社は、嘱託乗務員について、正社員と異なる賃金体系を採用するに当たり、職務給を支給しない代わりに、基本賃金の額を定年退職時の基本給の水準以上とすることによって収入の安定に配慮するとともに、歩合給に係る係数を能率給よりも高く設定することによって労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫している」。また、「Y社は、本件組合との団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託乗務員に有利に変更している。」両者の対応する賃金項目の合計額の差は2-12%にとどまっている。さらに、「嘱託乗務員は定年退職後に再雇用された者であり、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ができ、団体交渉を経て、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、嘱託乗務員に対して2万円の調整給を支給することとしている。」これらの事情を総合考慮すると、嘱託乗務員と正社員との職務内容及び変更範囲が同一であるといった事情を踏まえても、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ことは、不合理とは認められない。

ウ 嘱託乗務員に対する精勤手当の不支給について

Y社の精勤手当は、従業員に対して休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるものなので、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。「精勤手当は、従業員の皆勤という事実に基づいて支給されるものであるから、歩合給及び能率給に係る係数が異なることをもって、嘱託乗務員に精勤手当を支給しないことが不合理でないということはできない。」したがって、嘱託乗務員に対して精勤手当を支給しないことは、不合理と認められる。

エ 嘱託乗務員に対する住宅手当及び家族手当の不支給について

Y社の住宅手当は従業員の住宅費の負担に対する補助として、家族手

当は従業員の家族を扶養するための生活費に対する補助として、それぞれ支給されるものである。上記各手当は、いずれも労働者の提供する労務を金銭的に評価して支給されるものではなく、従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものである。Y社の正社員には、嘱託乗務員とは異なり、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。他方、嘱託乗務員は、正社員として勤続した後定年退職した者であり、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調整給を支給されることとなっている。これらの事情を総合考慮すると、嘱託乗務員と正社員との職務内容及び変更範囲が同一であるといった事情を踏まえても、嘱託乗務員に対して住宅手当及び家族手当を支給しないことは、不合理とは認められない。

#### オ 嘱託乗務員に対する役付手当の不支給について

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班長又は組長という役付者であることに対して支給されるものである。したがって、嘱託乗務員に対して役付手当を支給しないことは、不合理とは認められない。

#### カ 嘱託乗務員の時間外手当と正社員の超勤手当との相違について

正社員の超勤手当及び嘱託乗務員の時間外手当は、いずれも従業員の時間外労働等に対して労働基準法所定の割増賃金を支払う趣旨で支給されるものであるといえる。前記ウで述べたとおり、嘱託乗務員に精勤手当を支給しないことは不合理であることから、嘱託乗務員の時間外手当の計算の基礎に精勤手当が含まれないことは、不合理と認められる。

#### キ 嘱託乗務員に対する賞与の不支給について

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、功勞報償、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、定年退職後に再雇用された者であり、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、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の間は調整給の支給を受けることも予定されている。また、本件再雇用者採用条件によれば、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、嘱託乗務員の賃金体系は、前記イで述べたとおり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、嘱託乗務員と正社員との職務内容及び変更範囲が同一であり、正社員に対する賞与が基本給の5か月分とされているとの事情を踏まえても、嘱託乗務員に対して賞与を支給しないことは、不合理とは認められない。

### （3）結論

「嘱託乗務員と正社員との精勤手当及び超勤手当（時間外手当）に係る労働条件の相違は、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。しかしながら、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」。Y社の就業規則等の定めにも鑑みれば、嘱託乗務員が精勤手当の支給を受けることのできる労働契約上の地位にあるものと解することは、就業規則の合理的な解釈としても困難である。

上記労契法20条に違反する取扱いをしたことについては、Y社に過失があったというべきであり、不法行為に基づく損害賠償責任を負う。したがって、Xらの精勤手当に関する不法行為に基づく損害賠償金等の支払請求を認容することとし、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いては更に審理を尽くさせるため、これを原審に差し戻す。

### 3 判旨の検討

2つの最高裁判決（以下ハマキョウレックス（差戻審）事件最高裁判決については「ハマキョウ最判」、長澤運輸事件最高裁判決については「長澤最判」とする）は、ともに事案の特徴として、トラックの運転という職務内容が同一の有期・無期雇用労働者間における比較であった。長澤運輸事件では、職務内容の同一性に加えて人材活用の仕組み・運用も同じであったが、定年後再雇用であるという特殊な事案であった。

両判決の意義は多岐にわたるが、労契法20条が禁止する不合理な労働条件の相違に関する初の最高裁判決である点、これまでのいくつかの下級審判決とは異なり、不合理性判断においては個別の手当ごと抽象的な理由ではなく、当該手当に関連する個別具体的な理由を用いて（関連しない理由は用いずに）実質的な判断を行っている点にある。その他の意義として、原則として個別の手当ごとに判断することを明示した点、例外として複数手当による調整方法を認めるものきめ細かな利益衡量を行っている点、「その他の事情」に限定はないとし、「定年後再雇用」を含むとした点、形式的な「制度」だけではなく「運用実態」に則して判断した点もあげられる。

ハマキョウレックス事件では、結論において、地裁では通勤手当のみ不合理とされたが、高裁ではこれに加えて無事故手当、作業手当、給食手当を不合理と判断した。最高裁ではさらに皆勤手当が加わり、（住宅手当を除く）計5つの手当の不合理性が認められ、上級審にいくほど不合理と認められる範囲がひろがった。総じて最高裁2判決は、これまでの裁判例より細かく具体的にふみこんだ審査を行い、改正法の解釈補充を行う際の参考になるとともに、政府の目指す格差是正という「規制強化」を後押しするものといえる。

最高裁は労契法20条に関し、主に以下の7つ点、すなわち①労契法20条の趣旨・「均衡」の意味、②「期間の定めがあることによる労働条

件の相違の意味，③「不合理」の意味，④3考慮要素の考え方，⑤不合理性判断における「経営判断の尊重」，「労使自治」，「定年後再雇用」等，⑥労働条件ごとの個別判断における複数手当の調整方法，⑦労契法20条違反の効力について言及している。本稿では，通達等でもふみこんだ解説がなされていないあるいは学説において議論があると思われる①，⑤および⑥を中心に検討する。そこでの判断および判断手法は，今後「公平な処遇」かどうかを見極める際に分かれ道にもなり得る重要な点であると思われる。

### （1）労契法20条の趣旨・「均衡」の意味について

労契法20条は，有期雇用労働者は無期雇用労働者と比較して「合理的な労働条件の決定が行われにくく，両者の労働条件の格差が問題となっていた」ことから，「有期契約労働者の公正な処遇を図るため」に設けられた規定であるとする（ハマキョウ最判（1）ア）。また，両者間で「労働条件に相違があり得ることを前提に」，「職務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」とする（ハマキョウ最判（1）ア，長澤最判（1）ア）。

「雇用形態…に関わらない公正な待遇」の確保という目的は同一労働同一賃金ガイドラインや施行通達<sup>33</sup>でも確認されている。この背景には，「基本的には契約自由の原則にのっとり…当事者の合意により決すべきものであるが」，「短時間・有期雇用労働者の待遇は必ずしもその働き・貢献に見合ったものとなって」おらず，「短時間・有期雇用労働者の待遇の決定を当事者間の合意のみに委ねていたのでは短時間・有期雇用労働者は「低廉な労働力」という位置付けから脱することができないと考えられ」ることから，「公正な就業環境を実現する」ため「通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図る<sup>34</sup>」という考え方がある。加えて，

---

<sup>33</sup> ガイドラインの「第1目的」，施行通達第3の3（9）参照。

ハマキョウ最判では有期・無期雇用労働者間の「格差」にも焦点をおいた文言となっている。

有期・無期雇用労働者間の「職務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」とする部分では、「均衡」の文言が使われており、その意味や範囲が問題となる。ここでは、「前提条件が違う場合にはその違いに応じた取扱いをする」という意味で「均衡」（バランスのとれた）待遇<sup>34)</sup>が要請されることを述べている。つまり、前提条件が同じであるという意味で両者の職務内容等に相違がない場合にしか、法が適用されないとするとな法の適用場面が著しく限定されてしまうとの問題点を克服するような条文構造の工夫が労契法20条になされている点に注目した説示であると解される。職務内容等に相違がない場合の「均等」な取扱いの可能性を留保しつつ<sup>35)</sup>、実際には有期・無期契約労働者間の職務内容等に相違があることが多いことをふまえて、その場合であっても違いに応じた均衡（バランス）のとれた処遇を要請するものであると思われる。

もっとも、「均衡」の捉え方や適用場面にはいくつかの解釈があり、大きく3つの場面で議論がなされてきた。1つは、パートタイム労働法8条と9条等が示す「差別的取扱いの禁止規定」と「不合理な労働条件の禁止規定」との関係で用いられる場合である（改正法8条・9条も同旨<sup>36)</sup>）。職務内容や人材活用の仕組み等が同一であるパートタイム・有期雇用労働者と無期雇用労働者間の差別的取扱いを禁止するパート法8条を「均等待遇規定」とし、これに対し職務内容等が同一ではない両者間の不合理な取扱いを禁止するパートタイム労働法9条・労契法20条を

34) 施行通達第1の4（1）イ参照。

35) 水町・前掲7）66頁。

36) 同様の理解として、竹内(奥野)寿「労契法20条の解釈枠組み及び各種手当にかかる同条違反の判断—ハマキョウレックス事件」ジュリスト1522号5頁参照。

37) たとえば、建議2（1）参照。

「均衡待遇規定」として整理する区分けである。もう1つは、不合理な労働条件を禁止する規定のなかに、均等待遇と均衡待遇を認める場合である<sup>38)</sup>。前提条件が同じ場合には均等待遇が、前提条件に違いがある場合には違いに応じた均衡待遇の確保が求められるとして整理する区分けである<sup>39)</sup>。たとえば、均等待遇の例として基本給と福利厚生施設の2つを取り上げてみる。基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合、同一の職業訓練・能力を蓄積しているパートタイムあるいは有期・無期雇用労働者間であれば、その部分につき同一の支給をしなければならない<sup>40)</sup>。福利厚生施設である食堂・休憩室・更衣室の利用につき、同一事業場で働く有期・パートタイム労働者には無期雇用フルタイム労働者と（労働の同一性にかかわらず）同一の利用を認めなければならない<sup>41)</sup>。一方、均衡待遇とは、たとえば職務内容が同じであっても転勤の有無に違いがあれば、その違いに応じた賃金の支給が求められるといった場面で用いられる。さらに、3つめとして不合理と判断した後の「大きさ」の程度（量的判断）の場面で、全額支給（均等）か部分支給（均衡）かとして整理する区分けである。たとえば、最高裁は、不法行為による損害額として手当差額相当額を認めたが、割合的な支給を認めた裁判例<sup>42)</sup>もある。

「均衡」という用語の多義性から、単独であるいは重複した意味をもって論じられることがあり、また3つの区分けは必ずしも排他的な概念整理ではないように思われる。最高裁は、「均衡」の用語を、労契法20条の趣旨（ハマキョウ最判（1）ア）、不合理性判断（同（1）ウ）

---

38) たとえば、ガイドライン参照。

39) 水町・前掲7) 65-67頁参照。

40) ガイドライン2（1）①参照。

41) ガイドライン2（3）①参照。

42) 日本郵便(時給制契約社員ら)事件・東京地判平29・3・30 労判1164号5頁等。

および労契法20条違反の効果（同（1）イ）のなかで用いているが、1つめあるいは2つめ、ないしはその双方を含む概念として読むことができ、そのように解しても論理的に矛盾しないように思われる。最高裁2判決を2つめの意味で理解した場合には、不合理と判断された各手当格差で差額相当額の損害賠償請求が認められたことから「均等」取扱いを認めた判決と整理することができる（なお、3つめの意味の場合にも均等取扱いを認めたものと整理できる）。

## （2）「期間の定めがあることによる労働条件の相違について

労契法20条では「期間の定めがあることによる労働条件の相違として、有期労働契約であることを「理由とする」相違かどうかという厳格性の程度が問題になっていた。これまでの施行通達は、「有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件の相違があれば直ちに不合理とされるものではなく、…「期間の定めがあること」を理由とした不合理な労働条件の相違と認められる場合を禁止するものである」<sup>(43)</sup>と解釈していた。これに対し、ハマキョウ最判（1）ウは、「期間の定めの有無に関連して生じたものであればよいとして、使用者がもっぱら期間の定めの有無を「理由として」労働条件の相違を設けた場合に限定するものではないと判断した<sup>(44)</sup>。たとえば、長澤運輸事件の会社側は、有期・無期雇用労働者間の労働条件の相違は、「期間の定め」があるためではなく「定年後再雇用」であるために生じていたと主張していたが、この主張は退けられている。訴訟を提起する入口段階の間口は広くとりつつ、「期間の定め」があること以外の理由については個別の労働条件の不合理性判断のなかで考慮するとのスタンスである。

なお、改正法であるパートタイム・有期雇用労働法8条では「期間の

---

(43) 平24・8・10基発0810第2号第5の6（2）ア。

(44) これに合わせて、施行通達第3の3（1）でその解釈が改められている。

定めがあることによ」という文言が削除されているため、施行後は問題にならないものとする。他方で、改正法9条の差別取扱い禁止規定には短時間・有期雇用労働者であることを「理由として」との文言が残っており、同様の議論が生じ得るが、最高裁の解釈が参考になるものと思われる。

### （3）「不合理」の意味について

最高裁2判決は、「不合理」であることのすなおな文理解釈として、合理的でないものではなく「不合理であると評価することができるもの」をいうと解する（ハマキョウレックス最判（1）ウ、長澤最判（1）イ）。また、「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」、労使「それぞれが主張立証責任を負う」とする（ハマキョウレックス最判（1）ウ）。

不合理かどうかについては、「規範的評価」を伴うものであり、立証責任の問題として捉えるにとどまる。学説のなかには、「法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いものであってはならない」として不合理と認定される場面を限定的に捉えるもの<sup>(45)</sup>もあるが、最高裁は、どの程度の格差が不合理と評価されるのかについては立場を明らかにしていないと解される<sup>(46)</sup>。不合理と判断された後の「大きさ」の程度についても、一般論としては明確にしていない（不合理と認められた具体的な手当については、最高裁2判決は不法行為による損害額として手当差額相当額を認める）。

### （4）3考慮要素の考え方について

労契法20条にいう職務内容、人材活用の仕組み、その他の事情という3つの考慮要素の捉え方について、長澤地判では職務内容と人材活用の

---

(45) 菅野和夫『労働法（第11版補正版）』338頁、荒木尚志＝菅野和夫＝山川隆一『詳説労働契約法（第2版）』234頁。

(46) 竹内・前掲36）5頁も同旨。

仕組みを特に重要な考慮要素と位置づけているのに対し、同高裁ではこれら3つの考慮要素を並列的に捉えて判断をしていた。この点、3つの考慮要素の関係についての最高裁の立場は明らかではない。

他方、「その他の事情」は、「職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定され」ないとして、職務内容及び人材活用の仕組み「に関連する諸事情」という高裁判決の立場より広い事項が考慮要素の対象になるとする（長澤最判（1）ウ）。そして「その他の事情」には「定年後再雇用」であることも含まれるとする（長澤最判（1）エ）。施行通達でも「その他の事情」については、職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではないことが確認されている<sup>(47)</sup>。

#### （5）不合理性判断における「経営判断」、「労使交渉」、「定年後再雇用」等について

賃金制度の決め方にはさまざまな要素が組み合わされている場合も多く、賃金等の待遇は労使の話し合いによって決定されることが基本である<sup>(48)</sup>。最高裁も「賃金に関する労働条件は、労働者の職務内容及び変更範囲により一義的に定まるものではなく、使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から…様々な事情を考慮して…検討する」のであり、労働条件は「基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられる部分が大い」ことを指摘する（長澤最判（1）ウ）。したがって、「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」ものとされる（ハマキョウ最判（1）ウ）。つまり、労働条件決定の基本は労使自治にあるが、使用

---

(47) 施行通達第3の3（5）。そこでは、「その他の事情」の具体例として、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉の経緯などの諸事情が想定されている。

(48) ガイドライン「第1目的」参照。

者の裁量も認められており、不合理かどうかの判断にあたっては「労使交渉」や「使用者の経営判断」が尊重されるべきことを最高裁は確認したものと見える。ただ、これらのさじ加減によっては不合理性の判断に大きな影響を及ぼす。これらの理由は、具体的にどのような場面でどのくらいのウエイトで考慮すべきなのかについて、これまでの裁判例や学説では必ずしも明らかではなかった。

「経営判断」に関し、たとえば長澤高判は、「本業である運輸業については、収支が大幅な赤字となっていると推認できる」という会社の財政状況も理由として考慮の上、不合理性を総合判断しているが、同最高裁はこの点を考慮していない。また、ハマキョウ高判は、長期雇用を前提とした正社員への「福利厚生を手厚くすることによって、有能な人材の獲得・定着を図る」という目的も考慮の上、「住宅手当」の不合理性を判断したが、同最高裁はこのような目的を考慮していない（同判旨（2）イ。結論においてはいずれも不合理性を否定）。いくつかの下級審判決でもハマキョウ高判同様に、「長期雇用の促進」、「有為な人材の獲得・定着」といった理由付けによって正社員にのみ福利厚生に関する手当を充実させることが認められ、不合理性が否定されてきた<sup>(49)</sup>。他方、下級

(49) メトロコマース事件・東京地判平成29・3・23労判1154号5頁、日本郵便（時給制契約社員ら）事件・前掲42）判決、学校法人大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件・大阪地判平30・1・24労判1175号5頁等参照。メトロコマース事件では、職務内容・人材活用の仕組み等に違いがある労働者間の比較において、住宅手当は「実際に支出した住宅費用の補助というよりは、正社員に対する福利厚生としての性格が強い手当」であり、「長期雇用関係を前提とした配置転換のある正社員への住宅費用の援助及び福利厚生を手厚くすることによって、有為な人材の獲得・定着を図るといふ…目的自体は、人事施策上相応の合理性を有する」として、契約社員への住宅手当の不支給は不合理ではないとされた（他方で、早出残業手当については、同様の理由による賃金差は認められず不合理であるとされた）。日本郵便（時給制契約社員ら）事件では、転居の予定のない労働者間の比較であったものの、「正社員に対する住居手当の給付は、住居費の負担を軽減することにより正社員の福利厚生を図り、長期的な勤務に

審判決のなかには、住宅手当のように「福利厚生の要素を持つ労働条件について…使用者において…広い裁量を有している」ことを「考慮したとしても」、同じく転居を伴う配転のない労働者間については、契約社員への住宅手当の不支給は不合理であると判断したものもある<sup>50</sup>。これらに対し、ハマキョウ最判では、たとえば無事故手当に関し、「優良ドライバーの育成」や「顧客の信頼獲得」が支給の目的であり、この目的に照らせば、安全運転の必要性は「転勤・出向の可能性」や「中核人材への登用可能性」といった事情によって異なるものではないとして、両者の相違を不合理であるとする（同判旨（2）エ）。皆勤手当についても同様で、当該手当の目的に関連しない事情は考慮せずに、不合理であると導いている（同判旨（2）ウ）。最高裁のこのような立場は、非正規雇用という雇用形態であるだけで待遇格差が容認されることがないよという法の趣旨にも合致する<sup>51</sup>。実行計画における「『将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる』という主観的・抽象的説明…では足り」ないという立場<sup>52</sup>とも共通の認識にたつものであり、妥当であると考ええる。

---

対する動機付けを行う意味も有する」として、「正社員のように長期間の雇用が制度上予定されていない時給制契約社員」については「正社員と同額でなければ不合理であるとまではいえない」としつつ、正社員の6割相当額を損害と認めた。

50) 日本郵便（非正規格差）事件・大阪地判平30・2・21労判1180号26頁。

51) ハマキョウレックス高判が論拠の1つとしていた「有為人材確保」論を最高裁が採用していない点は、抽象的・ステレオタイプな理由による正規・非正規格差が正当化されるおそれがあるとの学説の批判を受け、理論的に適切な選択をしたとして評価されている（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14頁（2018））。同様の指摘として、緒方桂子「有期契約労働者の公正処遇をめぐる法解釈の現状と課題—2つの最高裁判決を受けて」季労263号11頁（2018）。

52) 実行計画2（1）②参照。

「労使交渉」に関して、たとえば長澤最判では定年後再雇用された嘱託乗務員への能率給・職務給の不支給が問題になった場面において、「団体交渉を経て嘱託乗務員の基本賃金が増額…、歩合給…を…有利に変更」した点、「団体交渉を経て、嘱託乗務員には老齢厚生年金…が開始される前までの間…調整金を支給する」ことになった点を考慮している。このような事実に加えて、関連する賃金項目の合計差が2-12%にとどまっている点もあわせて考慮の上、結論において不合理性を否定する（同判旨（2）イ）。労働条件の決定にあたり労使自治を尊重することは重要である。裁判に至る以前の日頃から、非正規雇用労働者の声が適切に反映される形で労働条件の労使決定が行われることが望ましい。しかし、労使自治に解決を委ねてきたものの格差が拡大してしまったこれまでの経験がある。非正規雇用労働者は組合員ではなかったり、地域一般合同労組に加入したりするケースが多く、当該労働条件の決定に関する団体交渉を含む労使交渉に非正規雇用労働者の意見が反映されていないことも少なくない。裁判という最終的な紛争解決場面では、団体交渉という手続面だけでなく<sup>53</sup>、最高裁のように、労使協議後の実際の賃金格差も判断材料に入れること（均衡審査）も有用であると思われる。

「定年後再雇用であること」も「その他の事情」として考慮に入れることができるとする（長澤最判（1）エ）。ただし、「定年後退職後の再雇用であること」に関し、長澤高判が、定年後の再雇用者である場合に

---

53) 下級審判決のなかでも、労使協議を経て設定されたという事情を踏まえたとしても、有期雇用労働者への不支給は不合理であると判断したものもある（たとえば日本郵便（非正規格差）事件・前掲50）判決における年末年始勤務手当について）。

54) 労契法20条は「強行法規であり、労使の合意があれば不合理な労働条件も許されるわけではない」という点とも合致する（島田裕子「パートタイム・有期雇用労働法の成立と実務への影響」ジュリスト1523号76頁（2018））。同様の指摘として緒方・前掲51）11頁。

は「賃金が引き下げられるのが通例で…公知の事実である」, 「60歳までの処遇と比べて低い処遇になることが一般化している」ということまで認定している<sup>55)</sup>のに対して, 最高裁にはそのような言及がない点で, 両判決は「定年後再雇用」の捉え方がかなり異なる立場であると解される<sup>56)</sup>。長澤最判は, 職務給等や賞与といった個別の手当における具体的な判断場面では, 「定年後再雇用である」ことだけでなく, 老齢厚生年金の支給を受けること, その開始前までは会社から調整金が支払われること, および手当格差のひらきの程度も考慮の上, 不合理性を判断する(結論においてはどちらも不合理性を否定)。施行通達において「当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって, 直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない」とされている<sup>57)</sup>点と整合的であるといえる。

加えて, ハマキョウレックス事件における皆勤手当の不支給をめぐるでは, 同高判とは異なり, 最高裁は勤務成績を考慮して昇給する「制度」

---

55) 長澤高判と同じ立場にたつ裁判例として, L社事件・東京地判平28・8・25 労判1144号25頁。定年後再雇用の賃金水準は, 「定年前のそれに比べて相当程度低く定められることは一般的にみられる事象」であり「法が, 定年を迎えた者が再就職した場合のある月の賃金額が同人が60歳に到達したときの賃金月額…の61パーセント以下まで下がることを想定している」とする。また, 学究社(定年後再雇用)事件・東京地立川支判平30・1・29労判1176号5頁では, 塾の講師として定年後再雇用された者は, 正社員との間に変形労働時間の適用の有無, 責任の違いもあり, 「定年後継続雇用者の賃金を定年退職前より引き下げることは, 一般的に不合理であるとはいえない」とされた。

56) 定年後再雇用時に賃金が減額されることが社会的に容認されていることを強調することは, 格差改善を図ろうとする同条の規範的意義に照らし問題があるとの学説の批判を受けて, 最高裁が「社会的容認論」を採用しなかった点に注目するものとして, 水町・前掲51) 15-16頁等。

57) 施行通達第3の3(5)参照。

を設けているものの、契約社員は昇給しないことが原則であり、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたことがないという「運用実態」をふまえて、不合理性を判断している（同判旨（2）ウ）。

このように最高裁は、不合理性判断においては、抽象的な理由ではなく、当該手当に関連する個別具体的な理由を用いて（関連しない理由は用いずに）、かつ（場合により賃金格差のひらきや制度の運用実態も勘案しながら）実質的な判断をしており適切であると考える。他方で、実際には上述のような抽象的な理由を用いて、正規・非正規労働者間の異なる賃金体系や手当格差を説明してきた企業も多かったことが推測され、両者に異なる処遇を行う場合の理由付けに苦慮する企業がでてくることも予想される。

#### （6）不合理性判断に関する個別判断における複数手当の調整方法について

長澤最判では、不合理性の判断にあたっては、同高判が採用したような賃金総額のみによって比較するのではなく、「当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき」として、個別の労働条件ごとに判断するとの立場を明らかにした（同判旨（1）オ）。原則として総合判断ではなく、個別判断を採用する点は多くの学説・判例についても支持され、改正法においてもその旨明文化されている（Iの2参照）。

他方で、長澤最判はこれに続けて「ある賃金項目の有無及び内容が他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得るところ、そのような事情も、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られるものであるか否かを判断するに当たり考慮される」として、ある手当不支給の不合理性判断にあたっては、他の手当の支給の有無が考慮される場合があることを認める。建議においても、「複数の待遇を合わせて不合理と認められるか否かを判断されるべき場合がある」<sup>68</sup>としており、学説でも例外的な複数手当

による調整を認めている<sup>59</sup>。

通勤手当や給食手当のように当該賃金項目が支払われる趣旨や目的が単一の場合にはあまり問題にならないが、とかく賃金項目のなかのウエイトが高い基本給や賞与の場合には多様な趣旨を含む場合が多く、どのような調整方法を用いるのかが問題となる。この点、長澤運輸事件では、定年後再雇用という特殊な事案であったものの、能力給と職務給の不支給および賞与の不支給が争われている。

まず、正社員に支払われ嘱託乗務員には支払われていなかった能力給と職務給については、関連する3つの賃金項目である「正社員の基本給・能率給・職務給」と2つの賃金項目である「嘱託乗務員の基本賃金・歩合給」とを比較する手法を採用した。その上で、下記5つの理由から不支給を不合理ではないとした。第1に、労務の成果にかかわらず固定的に支払われる正社員の基本給と嘱託乗務員の基本賃金を比べた場合に、職務給を不支給とする代わりに嘱託乗務員の基本賃金の額を正社員であった定年退職時の基本給の水準以上にしている。第2に、労働の成果に対する賃金である正社員の「能率給」に比べて、同様の性質を有する嘱託乗務員の「歩合給」の係数を高く設定している。第3に、嘱託乗務員の基本賃金や歩合給の係数については、団体交渉を経て有利に変更している。第4に、それぞれの賃金合計総額の差は2-12%にとどまっている。第5に、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることができ、団体交渉を経てその開始前には調整金が支払われている（長澤最判（2）イ）。

---

58) 建議2（1）参照。

59) 荒木尚志「定年後嘱託再雇用と有期契約であることによる不都合格差禁止—労働契約法20条の解釈～長澤運輸事件を素材として」労判1146号5頁以下（2017）、神吉知郁子「労契法20条違反となる有期契約労働者の待遇格差の不合理性—ハマキョウレックス（差戻審）事件」ジュリスト1526号133頁（2018）。

次に、賞与については、「労務の対価の後払い、功勞報償、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」賃金項目であることを確認しつつ、定年後の再雇用であることの特異性から、退職金が支払われていること、老齡厚生年金が支給されること、その開始前には調整金が支給されていること、および賞与額は基本給の5か月分にあたり年収に占める賞与の割合は高いものの、年収トータルでは定年前の79%程度にとどまることを理由に、定年後再雇用である嘱託乗務員への賞与の不支給を不合理ではないとした（同判旨（2）キ）。

能力給と歩合給のように、賃金項目のなかには形式的には名称が異なるものの、実質的には同じ趣旨で支給されているものもあり、実態として同じ趣旨・目的で支給されているものについては、例外的に対応関係にあるそれらの待遇をあわせて不合理性を判断することは必要である<sup>(60)</sup>と思われる。これは1対1の比較にとどまらず、長澤運輸事件のように3項目対2項目という場合もあり得る。最高裁は、個別手当における複数手当の調整について、とりわけ基本給や賞与のように賃金項目にしめる割合が高いものについては、実態としての程度の差である関連する賃金総額等の差にひらきが少ないこともあわせて確認しており、量的なバランスにも目配りをしている。もっとも、正規・非正規労働者間であっても理由のある格差は認められている。長澤運輸事件では、職務内容が明確な運転手間の比較であり、労働の成果や能力による差が比較的つきづらいう職種・賞与の計算方法であったが、個人の成果や能力による格差が認められやすい職種や手当であれば、量的なバランスを不合理性判断の担保とすることが難しいケースもでてくるかもしれない。

---

(60) 理論的には、労契法20条が強行法規であるゆえに、給付の名称や形式等が異なる場合であっても、実態として関連性を有する場合にはその客観的な実態に基づいて解釈すべきであることに由来するとする（水町・前掲7）68頁注14）参照）。

なお、長澤最判では、退職老齢年金開始前に支給される月2万円の「調整金」が3つの不支給をめぐる場面（能率給・職務給、賞与、住宅手当・家族手当）で考慮されている。今後は個別手当の判断にあたってこのように1つの手当を重複してカウントすることをどこまで認めるのか検討の余地がある。ただし、最高裁は、精勤手当の不支給については、正社員に支給される能力給と嘱託乗務員に支給される歩合給において、後者の係数が大きいことで精勤手当を代替することはできないとしている（長澤運輸最判（2）ウ参照）。最高裁は代替手当の存在や複数手当の調整方法について、それぞれの個別手当の趣旨・目的を確認しつつ、各手当相互の関係、場合により量的なひらきも考慮にいれながらきめ細やかな利益衡量を行って不合理性を判断している。基本給や賞与については複数手当による調整が必要となるケースも少なくない。同じ名目の賃金項目であっても企業によってその実態は異なるであろうから、企業ごとに個別の手当やそれに関連する手当の趣旨・目的を説明できるよう準備する必要がある。

#### （7）労契法20条の私法上の効力および違反の効果について

最高裁は、労契法20条の私法上の効力を認め、同条に違反する労働契約部分を無効であるとしつつ、無効となった場合の補充的効力は有しないとする。同条が職務内容等の違いに応じた均衡処遇を求める規定であること、補充効にかかると明文の規定がないことを理由にあげる（ハマキョウ最判（1）イ）。就業規則の合理的解釈によって補充可能な場合があることを否定しないが、両事案においては正社員と有期雇用労働者にそれぞれ別個の就業規則が適用されていたので、労契法20条違反があったとしても、正社員の就業規則が有期雇用労働者に適用されると解釈することはできないとした。これらの点は、これまでの裁判例の流れと一致

---

(61) 施行通達第3の3（7）参照。

しており、施行通達でも確認されている<sup>64)</sup>。

#### IV まとめと今後の課題

「同一労働同一賃金」というスローガンのもと、そのネーミングと規定内容とにミスマッチがあるものの、正規・非正規労働者間の格差是正に向けた法整備が政府主導で進められ、2018年の「パートタイム・有期雇用労働法」成立に至った。これまでの下級審判決・学説のなかには格差是正に法が介入をすることについて、消極的な姿勢を示すものもみられたが、最高裁2判決は、細かく具体的にふみこんだ実質審査を行い、政府の目指す格差是正という「規制強化」を後押しする判断を行ったものとして評価することができる。これまでこの問題は労使自治に全面的に委ねられていたが、深刻な社会問題として格差がひろがっていることをふまえて、労使自治を基本におきつつも立法・司法が呼応しながら、非正規労働者に対する「公平な処遇の確保」を行っていく姿勢が示された。

同法における主なポイントは3つある。1つは、これまでの労契法20条とパートタイム労働法8条に定められていた「不合理な労働条件の禁止」規定が改正法8条に統一されたことである。8条では、これまでの規定とは異なり「個別の手当ごと」「手当の性質・目的にてらして」不合理性を判断することが明確になった。このことに加え、施行通達および最高裁判決において、同条が「職務内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定」であることが確認された。労契法20条における「均衡」の解釈として最高裁は、「均衡」を2つの意味として理解しているように思われる。1つは、「職務内容等が同一」である有期・無期雇用労働者間の比較である「均等」待遇規定との対比で、「職務内容等が同一ではない」両者の比較にも法的介入をし不合理性審査を行うという意味で同条を「均衡」待遇を求める規定であると解している。もう1つは、

労契法20条のなかでも手当の性質によっては前提条件が同じといえる場合には（有期・無期雇用労働者が同一労働ではない場合にも）同一取扱い（均等）を行い、前提条件が異なる場合にはそれに応じた取扱い（均衡）を行うという2つの意味をもつものとして、均等を含む概念として「均衡」を解している。最高裁2判決を後者の意味で理解した場合には、各手当格差で「均等」取扱いを認めた判決と整理することができる。

2つめは、労契法20条裁判における最高裁2判決の実態に即した慎重な利益衡量を行う姿勢は改正法8条（や9条）においても参考になると思われる点である。労働者の待遇決定においては、労使決定が基本となり、使用者の経営判断が尊重されるべきである。一方で、不合理性判断におけるこれまでの裁判例では、そのなかの「労使交渉」、「会社の財政状況」、「長期雇用の促進」、「有為な人材の獲得・定着」、「中核人材登用への期待可能性」といった抽象的な理由がどの賃金項目でどの程度まで考慮されるのかが明らかではなかった。この点は、各企業における個別手当ごとの判断にはなるが、たとえば長澤運輸事件の最高裁は団体交渉という手続を考慮することに加え、交渉後の賃金格差をも考慮に入れて能力給・職務給の不支給に関する不合理性判断を行っていた。財政状況の悪化について、高裁は総合判断のなかでその点を考慮し、最高裁は考慮していなかった。ハマキョウレックス事件の住宅手当の不支給をめぐっては、高裁とは異なり、最高裁は「有為な人材の獲得・定着」という目的を考慮していなかった。最高裁2判決は、不合理性判断においては抽象的な理由ではなく、当該手当に関連する個別具体的な事情を考慮し（関連しない事情は考慮に入れず）、かつ実質的な判断を行っている。この点は、ガイドラインに沿うものであり、これまでの企業の賃金体系における漠然とした待遇格差を見直す重要な視点であるといえる。

また、最高裁は、個別の手当ごとに不合理性を判断するのが原則であるとしつつ、例外的に複数手当（あるいは代替手当）による調整・判断

が行われる場合があることを認める。今後とも基本給や賞与といった賃金に占める割合の大きい、多様な趣旨を含み得る賃金項目において問題となるものと思われる。この点についても、最高裁はそれぞれの個別手当の趣旨・目的を確認しつつ、関係する手当との相互の関係、手当の実態、量的なひらきなどを考慮にいれながら不合理性を判断している。ただ、1つの手当（たとえば長澤運輸事件における老齢厚生年金開始前に支給される月2万円の「調整金」）を重複してカウントする場合に、そのこと自体はいいとしても、多様な性質・趣旨に含み得る手当のなかでどのように考慮していくのかは今後の課題であるといえる。

3つめは、改正法9条の「差別的取扱いの禁止」規定の適用対象者が、パートタイム労働者だけではなく、有期雇用労働者にもひろがった点である。同条の適用対象となる職務内容や人材活用の仕組み・運用が通常の労働者と同じパートタイム・有期雇用労働者は、前回の調査からみればほんのわずかにすぎないかもしれないが、9条は8条とは異なり「その他の事情」を認めない条文構造となっている。長澤運輸事件の原告のように同条の対象になり得る「定年後再雇用」については、年金開始年齢の引上げに伴って、高年齢者雇用安定法によって企業が義務づけられた（企業に雇入れに関する裁量がない）有期雇用であるといえ、法解釈のみならず法政策的な観点からもなお検討を要する。

「正規・非正規労働者間の格差是正」は、非正規という選択によって正社員に比べて不公平なほどの低い処遇であることが問題視されていたことに端を発する。格差是正の場面では、正社員の賃金が下がることがないように制度設計や見直しが行われることが重要であるとともに、請負契約という法形式あるいは定年延長といった形で8条や9条の趣旨を脱法するような事態には別途法的な対応が必要となろう。格差は、賃金格差にとどまらず、夏期冬期休暇、病気休暇、私傷病の欠勤、医療費補助等の取扱いの格差にも及び、これらもまた働く側にとっては重要な労

働条件である。一連の改革で雇用形態にかかわらず各人の働きに見合った待遇が保障されることが望ましい。

最高裁で示された判断枠組みや個別手当ごとの具体的な判断（特に、先例の少ない基本給や賞与）は今後の参考になる。一方で、各手当における具体的な判断が他の企業の同じ名称の手当にあてはまるわけでは必ずしもない。たとえば、住宅手当については、各企業における性質・目的の違いから、ハマキョウレックス事件の最高裁と長澤運輸事件の最高裁とで不支給の理由付けは異なる。企業は正社員と非正社員とで待遇格差を設ける・見直す際には賃金項目の形式的な名称にとどまず、実質的な判断や整理をしていくことになる。また、最高裁2判決が示すように、裁判所の不合理性判断における負担は増している。とりあげた2判決は、たまたま職務内容等が同じ労働者間の比較であった。職務内容等が異なる労働者間比較の場合には、賃金項目の性質によっては、その点も考慮にいった判断が必要になる。その際は、改正法14条による事業主の説明責任の重要性もますますのと思われる。もっとも、職務内容等に関係なく支給される手当・保障される処遇であれば、比較対象者との職務内容等の同一性にかかわらず不合理性が判断される。その場合には、長期雇用や有為な人材の獲得・定着といった抽象的な理由を用いて差をつけることは最高裁2判決に従えば、難しくなるケースが増えることが予想される。非正規労働者に対する「公平な処遇」というものは一義的に定まるものではない。改正法、指針、施行通達および最高裁判決を通してこれまでに比べて明らかになった部分も少なくないが、判断が分かれるあるいは判断に迷う待遇差もまだ多く存在する。継続して、関連条文の解釈基準を裁判例・学説等を通じて明確にしていく必要がある。