

資料 2 説明資料

(東京大学社会科学研究所
水町勇一郎 教授)

同一労働同一賃金の推進について

東京大学社会科学研究所教授(労働法)

水町 勇一郎

1. 同一労働同一賃金とは何か？

同一労働同一賃金

=

職務内容が同一または同等の労働者に対し同一の賃金を支払うべきという考え方。

- 正規・非正規労働者間の処遇格差問題にあたっては、非正規労働者に対し、「合理的な理由のない不利益な取扱いをしてはならない」と定式化されることが多い。職務内容が同一であるにもかかわらず賃金を低いものとすることは、合理的な理由がない限り許されない、と解釈される。

2. 欧州の法制度 (EU、ドイツ、フランス)

	EU	フランス(*)	ドイツ
パート タイム	<p>○パートタイム労働指令 (1997/81/EC)</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働者は、雇用条件について、客観的な理由によって正当化されない限り、パートタイム労働であることを理由に、比較可能なフルタイム労働者より不利益に取り扱われてはならない。(4条1項) 	<p>○労働法典</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイムで雇用される労働者は、法律、企業または事業場の労働協約によってフルタイム労働者に認められた権利を享受する。ただし、労働協約により認められた権利につき、労働協約が特別の適用様式を定めている場合にはこの限りでない。(L.3123-11条) パートタイム労働者の報酬は、当該事業場または企業において同じ格付けで同等の職務に就く労働者の報酬に対して、その労働時間および当該企業における在職期間を考慮して、比例的なものとする。(L.3123-10条) 	<p>○パートタイム労働・有期労働契約法</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働者は、客観的な理由によって正当化されない限り、パートタイム労働を理由として、比較可能なフルタイム労働者より不利に取り扱われてはならない。(4条1項1文) 労働報酬その他の分割可能な金銭的価値を有する給付は、パートタイム労働者に対しては、少なくとも、比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するパートタイム労働者の労働時間の割合に応じて、支給されなければならない。(同項2文)
有期 契約 労働者	<p>○有期労働契約指令 (1999/70/EC)</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期契約労働者は、雇用条件について、客観的な理由によって正当化されない限り、有期労働契約または関係であることを理由に、比較可能な常用労働者より不利益に取り扱われてはならない。(4条1項) 	<p>○労働法典</p> <ul style="list-style-type: none"> 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に適用される法律および労働協約の諸規定、ならびに、慣行から生じる諸規定は、労働契約の終了に関する諸規定を除き、期間の定めのある労働契約を締結している労働者にも平等に適用される。(L.1242-14条) 期間の定めのある労働契約を締結している労働者が受け取る、L.3221-3条にいう報酬は、同等の職業格付けで同じ職務に就く、期間の定めのない労働契約を締結している労働者が、同じ企業において試用期間の終了後受け取るであろう報酬の額を下回るものであってはならない。(L.1242-15条) 	<p>○パートタイム労働・有期労働契約法</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期契約労働者は、客観的な理由によって正当化されない限り、有期労働契約であることを理由として、比較可能な無期契約労働者より不利に取り扱われてはならない。(4条2項1文) 一定の評価期間に対して支給される労働報酬その他の分割可能な金銭的価値を有する給付は、有期契約労働者に対しては、少なくとも、その評価期間に対する当該労働者の就労期間の長さの割合に応じて、支給されなければならない。(同項2文) 労働条件が同一の事業場または企業における労働関係の存続期間の長さ依拠する場合、有期契約労働者については、客観的な理由によって正当化されない限り、無期契約労働者と同一の期間と評価されなければならない。(同項3文)

(次項に続く)

* フランスでは、法律の条文上「客観的な理由によって正当化されない限り」という文言が付されていないが、その給付の目的・性質に応じて、客観的な理由による不利益取扱いの正当化(適法化)を認める解釈がなされている。

	EU	フランス(*)	ドイツ
派遣労働者	<p>○派遣労働指令(2008/104/EC)</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者の基本的な労働・雇用条件は、派遣先に派遣されている期間中は、少なくとも、同じ職務に従事するために派遣先から直接雇用されるとした場合に適用される条件とされなければならない。(5条1項) 賃金については、加盟国は、労使団体と協議のうえ、派遣元と無期労働契約を締結している派遣労働者が、派遣されていない期間について継続して賃金が支払われている場合には、第1項の原則の例外を規定することができる。(同条2項) 加盟国は、労使団体と協議のうえ、加盟国が定める条件に合致する労使団体に、適切なレベルで、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつ、第1項の均等待遇原則とは異なる労働・雇用条件に関する取決めを定める労働協約を維持または締結する選択肢を与えることができる。(同条3項) 	<p>○労働法典</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者は、派遣先企業において、当該企業の労働者と同じ条件で、集团的交通手段、および、食堂などの集团的施設を利用することができる。(L.1251-24条1項) 派遣労働者が受け取る、L.3221-3条にいう報酬は、L.1251-43条6号の規定する労働者派遣契約が定めた報酬(「派遣先企業において、同等の職業格付けで同じ労働ポストに就く労働者が、試用期間の終了後受け取るであろう、諸手当や賃金付加給付がある場合にはそれを含めた、様々な構成要素からなる報酬の額」)を下回るものであってはならない。(L.1251-18条1項) 	<p>○労働者派遣法</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者に対し、派遣先への派遣期間中、労働報酬を含む基本的な労働条件について、当該派遣先事業場における比較可能な労働者よりも不利な労働条件を定める約定は、派遣元が、それまで失業していた派遣労働者に、派遣先への派遣期間中、少なくとも当該労働者が直前に失業手当として受給していた額の手取り報酬を合計最長6週間保障する場合を除き、無効である(9条2号1文)。後者(前文後段の例外)は、当該派遣元との間に過去に派遣労働関係が成立していたときには、適用されない(同号2文)。 労働協約は、これと異なる定めを置くことができる(同号3文)。当該労働協約の適用範囲において、労働協約に拘束されていない使用者と労働者は、当該労働協約規定の援用を約定することができる(同号4文)。

* フランスでは、法律の条文上「客観的な理由によって正当化されない限り」という文言が付されていないが、その給付の目的・性質に応じて、客観的な理由による不利益取扱いの正当化(適法化)を認める解釈がなされている。

** 詳細は、水町勇一郎『「格差」と「合理性」—非正規労働者の不利益取扱いを正当化する『合理的理由』に関する研究』社会科学研究62巻3・4号125-152頁(2011年3月)参照。

⇒基本的には、客観的な理由がない限り、非正規労働者に対し不利益な取扱いをしてはならない。客観的な理由があれば、賃金に差を設けるなどの取扱いも認められる。

フランスでは、提供された労働の質の違い(*1)、在職期間(勤続年数)の違い(*2)、キャリアコース(*3)の違い、企業内での法的状況の違い(*4)、採用の必要性(緊急性)の違い(*5)など、ドイツでは、学歴、(取得)資格、職業格付け(*6)の違い(*7)などが、賃金の違いを正当化する客観的な理由と認められると解釈されている。

* 1 労働の質の違い

- ①Cass. soc. 26 novembre 2002, no 00-41633, Bull. civ. V, no 354, p347; ②Cass. soc. 20 février 2008, no 06-40085 et no 06-40615, Bull. civ. V, no 38.

①事件では、同じ格付けで同一の職務・ポストに就いている他の労働者より賃金が低いこと、②事件では、ある技術職・管理職員の昇給額が同僚と比べて低いことについて、破毀院^{はきいん}はいずれも、それを正当化する「提供された労働の質の違い」の存在を使用者は立証できていないと判断した。

* 2 在職期間(勤続年数)の違い

- Cass. soc. 20 juin 2001, no 99-43905.

この判決では、同じ業務に就く2人の労働者間の報酬の違いについて、在職期間が基本給のなかに統合されているとすれば、両者の在職期間の違いは報酬の違いを正当化する要素となりうるとされた。

* 3 キャリアコースの違い

- Cass. soc. 3 mai 2006, no 03-42920, Bull. civ. V, no 160, p.155.

この事件では、労働協約により職業能力向上のためのキャリアコースが設定され、そのコースに進んだ労働者と進まなかった労働者の間で、職務が同一であるにもかかわらず賃金格差が生じていることにつき、キャリアコースが異なることを考慮すると両者は同一の状況にあるとはいえず、同一労働同一賃金原則に違反しないと判断された。

* 4 企業内での法的状況の違い

- *Cass. soc. 3 juin 2009, no 07-42910.*

この事件では、ホテルを経営する会社が、客室係労働者の報酬を歩合給から固定給に変更する際にフルタイム労働者に生じる不利益を補償するために設けた手当について、その当時パートタイムで就労していた労働者に、より低額の手当しか支給されていなかったとしても、フルタイムで就労していた労働者と「同一の状況」にあったとはいえず、同一労働同一賃金原則には反しないと判断された。

* 5 採用の必要性(緊急性)の違い

- *Cass. soc. 21 juin 2005, no 02-42658, Bull. civ. V, no 206, p.181.*

この事件では、保育園長の病気休暇期間中にその臨時代替として雇用された園長に対し、より高額な報酬を支払ったことについて、保育園閉鎖を回避するための緊急の必要性に基づいたものであり、法的に正当化されると判断された。

* 6、7 学歴、(取得)資格、職業格付けの違い

- *LAG Hamm vom 19.12.1991 –17 Sa 1365/91.*
- *Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang, Arbeitsrechts-Handbuch, 16.Aufl. (2015), S.431 (Linck).*

3. 日本での導入・実現可能性

- 欧州は職務給、日本は職能給(職務+キャリア展開)なので、日本への同一労働同一賃金原則の導入は難しいという議論がある。
しかし、欧州でも、労働の質、勤続年数、キャリアコースなどの違いは同原則の例外として考慮に入れられている。このように、欧州でも同一労働に対し常に同一の賃金を支払うことが義務づけられているわけではなく、賃金制度の設計・運用において多様な事情が考慮に入れられている。
これらの点を考慮に入れれば、日本でも同一労働同一賃金原則の導入は可能と考えられる。
- 「客観的な理由(合理的な理由)」の中身については、最終的には裁判所で判断され、社会的に蓄積・定着していくことが考えられる。もっとも、裁判所の判断は、事案に応じた事後的判断であり、その蓄積・定着には時間がかかる。

⇒法律の整備を行うとともに、欧州の例などを参考にしつつ、「合理的な理由」の中身について、政府として指針(ガイドライン)を示すことが有用ではないか。

4. 同一労働同一賃金原則を導入する意義

- 同一または同等の職務内容であれば同一賃金を支払うことが原則であることを法律上明確にする(労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法等)。
- この原則と異なる賃金制度等をとる場合、その理由・考え方(合理的理由)について、会社(使用者)側に説明させる(=裁判における立証責任の明確化)。これによって賃金制度等の納得性・透明性を高める。

⇒労使の発意・創造力を尊重しつつ、公正な処遇(賃金制度等)を実現できるように誘導する。

5. 改革の緊要性

- 日本の現状では、とりわけ家庭生活上の制約が大きい女性、正規雇用に就けない若者、定年後の高齢者などにおいて、その働きぶりに見合わない低い処遇を受け、その能力を発揮できていない者が数多く存在する。
- 同一労働同一賃金原則により非正規労働者の処遇の改善(公正な処遇)を促し、多様な状況にある人々がそれぞれの状況のなかでその能力を十分に発揮できる多様で魅力的な就業環境を整えていくことが、一億総活躍社会の実現に向けた不可欠の取組みの1つ。

同一労働同一賃金をめぐる疑問と課題

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

【執筆者略歴】

〔みずまち ゆういちろう〕東京大学法学部卒業。東北大学法学部助教授、パリ西大学客員教授、ニューヨーク大学ロースクール客員研究員等を経て、現在、東京大学社会科学研究所教授。内閣府規制改革会議雇用ワーキンググループ専門委員、内閣官房・厚生労働省同一労働同一賃金の実現に向けた検討会委員、東京都労働委員会公益委員等を兼務。主な著書に、『労働法〔第6版〕』（2016年、有斐閣）、『労働法入門』（2011年、岩波書店）、『集団の再生—アメリカ労働法制の歴史と理論』（2005年、有斐閣）、『労働社会の変容と再生—フランス労働法制の歴史と理論』（2001年、有斐閣）、『パートタイム労働の法律政策』（1997年、有斐閣）等がある。

2016年1月22日、通常国会の冒頭の施政方針演説において、安倍総理は、「本年取りまとめる『ニッポン一億総活躍プラン』では、同一労働同一賃金の実現に踏み込む考えであります。」と述べ、「同一労働同一賃金」の実現が、急きょ、政治スケジュールに上りました。

一億総活躍国民会議での議論を経て、2016年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」のなかでは、①労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する（2016年度から18年度までに策定・運用）、②欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する（2018年度までの制度の検討、法案提出、2019年度に新制度の施行）、③これらのより、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指すことが掲げられています。

このガイドラインの内容、および、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法等の一括改正（案）の内容をどのようなものにするのかについては、現在、内閣官房・厚生労働省に設置された「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」で検討が進められています。

この特別寄稿では、この「同一労働同一賃金」といわれているものの内容とその実現を図るうえで注意すべき点などについて、フランス、ドイツなどヨーロッパの議論の蓄積を踏まえながら、簡単に問題の整理をさせていただきたいと思います。

1 「同一労働同一賃金」とは何か？ それはどのような形で法律上制度化されるのか？

「同一労働同一賃金」とは、文字通り、労働の内容が同一（または同等）であれば同一の賃金を支払うべきであるという考え方です。これはもともと、男女間の賃金差別を是正する法原則として導入されたものです。この考えを、現在日本で課題とされている正規・非正規労働者間の待遇格差問題にあてはめる場合、「同一労働同一賃金」そのものを法律上規定するのではなく、「客観的な理由のない不利益取扱い（待遇格差）の禁止」という形で法律上規定されるのが一般的です。フランス、ドイツ、EUのパートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者に関する法律規定については、表を参照してください。

【表】 欧州の法制度（EU、フランス、ドイツ）

ここでなぜ、「同一労働同一賃金」ではなく、「客観的な理由のない不利益取扱いの禁止」という形になっているかという点、「同一労働同一賃金」だと「賃金」のみが対象となり「賃金」以外の待遇（例えば、食堂の利用、安全管理その他の福利厚生給付など）が対象外となってしまうので、その対象を「賃金」に限定せずに「取扱い（待遇）」一般が対象とすることとされています。また、「同一労働」ではなく「客観的な理由のない」とされているのは、「同一労働」を要件とすると、労働（職務内容）と関連性のない給付（例えば、通勤手当、出張旅費など）についても労働が同一でないことで格差が適法とされてしまい、職務内容と無関係の給付の格差が是正されないまま残存してしまうことになりかねません。そこで、賃金以外の給付も、職務内容と関連していない給付も、射程に入れた法的ルールとして、「客観的な理由のない不利益取扱いの禁止」（日本的にいうと「合理的理由のない待遇格差の禁止」という形で制度化されることが多く、法規範としても適切であると考えられているのです。

この「合理的理由のない待遇格差の禁止」と「同一労働同一賃金」の関係をもう一度振り返って整理すると、「同一労働同一賃金」はこの「合理的理由のない待遇格差の禁止」という大きな法原則のなかの賃金（とりわけ基本給）に関するルールと位置づけられるものといえます。「合理的理由のない待遇格差の禁止」原則のなかで、基本給については、職務内容が同一または同等であるにもかかわらず基本給を低くすることは合理的な理由がない限り許されないと解されることになります。

2 「同一労働」はどのように定義されどのようにして測られるのか？

「同一労働」は、基本的に、そのときどきの職務内容の同一性または同等性を指すものだと言われています。しかし、その時点での職務内容が同じであれば、常に同じ賃金を支払うことが求められるわけではなく、「合理的理由」のあるものであれば賃金格差も許容されるのだと解釈されています。ここで、「労働の同一性」と並んで、むしろそれ以上に重要な役割を果たすのが、格差の「合理性」（ヨーロッパでは「客観的な理由」）の概念です。

例えば、ヨーロッパで一般的な職務給であれば、「職務」が同じであれば同じ賃金とされ

ていることが多いのですが、日本企業で多くとられている職能給であれば、単なる職務内容だけでなく、将来に向けたキャリア展開を考慮した賃金制度となっており、それぞれの時点で「労働（職務内容）」が同じでも異なる賃金が支給されていることが多くなっています。しかし、それゆえに直ちに違法とされるのではなく、その賃金の相違が将来のキャリア形成を考慮に入れたものとして「合理的」だといえれば、適法な格差とされることになります。この点は、ヨーロッパ（例えばフランス）の同一労働同一賃金原則でも同様に解釈されている点です。

3 新たなルールは「均等」ルールか「均衡」ルールか？

例えば、法律家の間では、現行の労働契約法 20 条（有期契約労働者と無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違の禁止）やパートタイム労働法 8 条（パートタイム労働者と通常の労働者の不合理な待遇の相違の禁止）は、「均等」を求めるものか「均衡」を求めるものかが議論されることがあります。これと同様に、新たに定められる可能性がある「合理的理由のない待遇格差の禁止」は、「均等」を求めるルールか「均衡」を求めるルールかが問題となりえます。

この点については、「均等」も「均衡」も含まれるルールと考えるのが適当です。すなわち、「均等」があてはまるか「均衡」があてはまるかは、それぞれの給付の性質・目的によって個別に決まるものと考えられます。例えば、職務内容に関連しない通勤手当、食堂の利用、出張旅費、安全管理などの給付については、職務内容がどのようなものであるか否かにかかわらず、給付の前提となる状況が同じであれば、基本的に同一の給付をすることが求められます（＝「均等」ルール）。これに対し、職務内容に関連する基本給、職務手当、教育訓練などの給付は、職務内容が異なる場合には異なるものとするのが許容されます。もっとも、職務内容に関連する基本給などについても、職務内容等の違いと比べて給付の相違が著しく大きなものとなっている（＝均衡を失っていると評価される）場合には、職務内容等の違いとバランスのとれた給付を行うことが求められます（＝「均衡」ルール）。例えば、無期契約労働者と有期契約労働者間の職務内容の違いやキャリアコースの幅の違いによって客観的にみて基本給の 2 割の差は説明可能といえる事案で、基本給に 5 割も差がつけられている場合には、有期契約労働者の基本給を無期契約労働者の 8 割程度に近づける（給付の均衡を図る）取組みを行うことが求められます。

これらの給付の性質・目的によって異なる「均等」と「均衡」の 2 つのルールが、「合理的理由のない待遇格差の禁止」のなかに含まれているものと考えられます。

4 「同一『価値』労働同一賃金」とはどのようなルールか？「合理的理由のない待遇格差の禁止」原則のなかに含まれるのか？

「同一労働同一賃金」ルールをそのまま適用すると、対象となる 2 つのタイプの労働者間で職務分離がなされていた場合（例えば、正規労働者と非正規労働者の仕事が完全に

分離されていて、非正規労働者が就いている仕事に正規労働者はだれも就いていない場合)には、このルールを適用する前提となる労働の同一性がないため、このルールは及ばなくなります。このような事態を克服するため、職務内容が異なる場合でも職務の価値を比較して、それが同じ場合には同じ賃金を支払うべきだとする「同一『価値』労働同一賃金」原則が考案されました。

この「同一価値労働同一賃金」ルールは、男女差別や人種差別等の差別禁止法のなかで採用されることが多いのに対し、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など雇用形態の違いによる待遇格差問題については、法律上正面から採用されている例は多くありません。もっとも、正規労働者と非正規労働者の待遇格差が大きく、職務分離や雇用管理区分が両者の間の待遇改善を図る大きな壁となっていることが多い日本では、基本給等をめぐる「均衡」ルール（上記3参照）の解釈・運用のなかに、職務評価（労働の価値の比較）の手法を取り込んでいくことが考えられます。職務内容等はたしかに違うけれども、賃金（基本給等）の格差がその違いを超えて大きくなっている場合には、職務内容等の違い（労働の価値の違い）に見合った賃金水準とする（上記3の例では、労働の価値は100対80であるのに対し賃金は100対50となっている場合には、賃金を100対80の水準に近づけて均衡を図るようにする）ことが求められるのです。この点も、「合理的理由のない待遇格差の禁止」のなかに含めて考える（均衡を失する格差は合理的理由がないものと解釈する）ことができます。

5 正社員の賃金を引き下げることで同一賃金を実現することができるか？

労働法の鉄則として、差別禁止や不利益取扱いの禁止等を導入する際には、不利益を受けている人の待遇を引き上げて対応しなければならず、有利な取扱いを受けている人の待遇を引き下げて対応することは許されないものと考えられています。例えば、男女差別の禁止の場合に男性の待遇を引き下げて男女平等とすることが許されないことと同じです。非正規労働者の待遇を改善せず、正規労働者の待遇を切り下げることで対応するのは、非正規労働者の待遇改善を図ろうとしている法の趣旨（今回の改革の目的）にも反するものです。もっとも、正規労働者と非正規労働者の待遇格差を解消していく際に、人件費全体のパイが増えなければ、中長期的には両者を含めてその待遇が停滞してしまうことにもなりかねません。

このような事態は、労働法の改正（保護強化）の際に常に生じるものです。このような事態を招かないために注意すべきことは、経済状態が良好なとき（経済全体のパイが拡大しているとき）に改革を進めること、そして生産性をなるべく阻害せずむしろ生産性を高めていく方向で改革を進めていくことです。企業としては、労働分配率や生産性を上げる努力を行って賃金全体の底上げを図りつつ、非正規労働者の待遇の改善を図っていくことが求められます。

6 待遇格差を正当化する「合理的理由」として具体的にはどのようなものが考えられるか？

正規労働者と非正規労働者の間に待遇格差があるとしても、それが合理的理由に基づくものであれば適法とされます。この「合理的理由」については、それぞれの給付・労働条件ごとに、その性質・目的に沿って個別具体的に判断されるというのが基本です。この点について、フランス・ドイツの議論をもとにしながら、日本の実態や問題状況に照らして整理すると、さしあたり、給付・労働条件を次のようなタイプのものに分類して、合理性を判断することが考えられます。

第1に、職務内容と関連性の高い給付（基本給、職務手当、教育訓練など）については、職務内容、労働（労務給付）の質、職業経験、資格、職業格付け、学位、勤続年数、採用の緊急性などの違いが合理性を基礎づける事情となる可能性があります。例えば、職務内容が違えば基本給を異なるものとするのも合理的と考えられますし、職務内容だけでなくキャリア展開に応じて設定されている基本給（キャリア給）や特別手当（キャリア促進手当）などについては、キャリアコースの違いが基本給や特別手当の違いを説明できる内容のものであれば、合理性を基礎づける事情となると考えられています。ここで注意すべき点は、単にこのような事由の違いが挙げられるだけでただちに基本給等の違いが正当化されるわけではなく、それらの点で真に相違があると認められ（相違の真実性）、それが基本給等の給付の違いを説明できる内容のものであるか（給付との関連性）がそれぞれ検証されるという点です。また、かりに給付（基本給等）の違いに合理的な理由があり同一の取扱い（均等処遇）が求められないとしても、その違いは、前提条件（職務内容等）の違いに応じてバランスのとれたもの（均衡を失しないもの）であること（均衡処遇）が求められます。

第2に、勤続期間と結びついた給付（退職金・企業年金、昇給・昇格、年休日数など）については、勤続期間の違いが合理性を基礎づける事情となると考えられます。例えば、一定期間の勤続を要件とする退職金・企業年金、昇給・昇格など、当該企業における在職期間（勤続年数）に応じて発生・増加する給付については、在職期間が短く当該給付の要件を満たさない有期契約労働者等にそれを支給しない、または、その短い期間に応じた低い給付とすることも、合理性を欠くものではないと解釈されています。ここで重要なのは実際の勤続期間の違いであり、例えば有期労働契約の更新によって勤続期間（通算契約期間）が長くなっている労働者については、その期間に基づいて処遇することが求められることとなります。

第3に、会社への貢献に対して支給される給付（賞与、移手段の快適度など）については、会社への貢献度の違いが合理性を基礎づける事情となりえます。例えば、賞与・特別手当が過去の一定期間の勤務や企業業績に応じて支給される賃金後払的性格および功労報償的性格をもつ場合には、短時間労働者、有期契約労働者、派遣労働者についても、賞与の算定基礎期間に労務を提供し企業業績に貢献していれば、その期間の勤務および会社

への貢献の度合いに応じて賞与を支給することが求められます。また、会社への貢献に応じて支給される給付で、その貢献の度合いに量的な違いがある場合には、その違いによって説明可能な（均衡を失っていない）給付の量的な違いは合理的と考えられます。

第 4 に、会社からの収入で生計を立てている者に対する生活保障的な給付（家族手当、住宅手当など）については、扶養家族の存在、住宅の賃貸、収入の額など、それらの給付の支給要件として設定されている基準が給付を基礎づける事情として説明可能なものであれば、それらの事情が合理性を基礎づける事情となりえます。パートタイム労働者等がこれらの要件を満たしている場合には、同様に（パートタイム労働者については時間比例計算で）支給しなければならないと解されています。なお、これらの基準は、実質的に性差別をもたらすもの（間接差別）として別の考慮がはたらく可能性があること（雇用機会均等法 7 条参照）には注意が必要です。

第 5 に、同じ会社・場所で就労する者として必要な費用・設備・制度等に係る給付（通勤手当、出張旅費、社員食堂、社内保育施設、休憩室、化粧室、安全管理、健康診断、病気休業など）については、その契約形態にかかわらず、同様の状況に置かれている労働者に対しては、基本的に同様に給付することが求められます。2012 年に改正された労働契約法の国会審議や施行通達のなかで指摘された通勤手当、食堂の利用、出張旅費、安全管理については、このような性質をもつ給付として、有期契約労働者等にも特段の事情がない限り同一の給付をすることが求められています。

第 6 に、労働時間の長さや配置にかかわる給付（時間外労働手当、休日労働手当、深夜労働手当、食事手当など）については、労働時間の長さや配置の違いが合理性を基礎づける事情となりえます。例えば、時間外労働手当の目的が一定時間を超えて労働することによる労働者の肉体的負担を補償することにある場合には、短時間労働者についてもフルタイム労働者と同じ労働時間を超えた場合にのみ同手当を支給するとは、合理的なものといえます。これに対し、日曜・祝日手当や深夜手当が日曜・祝日や深夜の時間帯に働かせることによって家族との自由な時間を奪ってしまうことへの代償目的で支給されている場合には、その時間帯に勤務するパートタイム労働者等にも同様に手当を支給しなければならないと考えられます。

第 7 に、雇用保障（優先的に人員整理の対象とすることの可否）については、例えば短時間労働者であることから当然に優先的な人員整理の対象とすることは合理的であるとは認められず、会社との結びつきの度合い（勤続年数、雇用継続の期待¹など）、社会的保護の必要性（被扶養者の数、再就職の困難性²など）などが合理性を基礎づける事情となることが考えられます

なお、これらの分類および事情は例示にすぎず、また、これらの性格が 1 つの給付のなかで重なり合って存在していること（例えば職務内容と関連する部分〔職務給部分〕と勤

¹ 日立メディコ事件・最一小判昭和 61・12・4 労判 486 号 6 頁、労契法 19 条 2 号参照。

² ドイツ解雇制限法（Kündigungsschutzgesetz）1 条 3 項参照。

続期間に関連する部分〔勤続給部分〕とが併存している基本給など）もあります。その具体的な内容は個別の事案ごとにそれぞれの給付の性質・目的に照らして判断されることとなりますが、ここで重要なのは、これらの点を参考に労使で話し合い、使用者が各制度の合理性を検証し説明することによって、制度の納得性を高めていくことです。特にこの説明のプロセスについては、関係する非正規労働者も参加しその声を反映させる形で実質的な話し合いを行われることが、合理性を基礎づける重要なポイントとなります。また、使用者から関係する労働者全員に事前に給付の内容と支給基準が周知されていることが、その合理性を検証するためにも重要になります。この点は、使用者の労働者に対する説明と情報提供を重視する日本の近時の判例（山梨県民信用組合事件・最二小判平成 28・2・19 裁判所ウェブサイト）の方向性とも軌を一にする点といえます。

以上のような欧州の議論等を参考にしながら、待遇格差の合理性・不合理性に関する「ガイドライン」が策定されることになるでしょう。

【主な参考文献】

- 水町勇一郎「『格差』と『合理性』—非正規労働者の不利益取扱いを正当化する『合理的理由』に関する研究」社会科学研究 62 巻 3・4 号 125-152 頁（2011 年 3 月）
http://jww.iss.u-tokyo.ac.jp/jss/62/0304/jss620304_125152.html
- 岩村正彦「有期労働契約と不合理労働条件の禁止」ジュリスト増刊『労働法の争点』（有斐閣）156-157 頁（2014 年）
- 水町勇一郎「不合理な労働条件の禁止と均等・均衡処遇（労契法 20 条）」野川忍ほか編『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』（商事法務）311-339 頁（2015 年 4 月）