

## 同一労働同一賃金原則

～その行方と実施の具体的ポイント

平成29年10月10日

きっかわ法律事務所

弁護士 浜本光浩

### 1 同一労働同一賃金原則とは

職務内容が同一または同等の労働者に対しては、同一の賃金を支払うことが原則であるという考え方

→職務給中心であり、企業を超えた一定の賃金相場も観念できるヨーロッパでは、比較的受け入れられやすい

ex 「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。」(EUのパートタイム労働指令)

### 2 日本における「同一労働同一賃金原則」を巡る流れ

#### (1) 裁判所の定立している規範

→「同一労働同一賃金の原則といっても、同原則が労働関係を規律する一般的な法規範として存在していると認めることはできないし、『公の秩序』としてこの原則が存在していると認めることも困難である。」

(愛知ミタカ運輸事件・大阪高判H22・9・14  
労判1144号74頁等)

「ただし、そうであるとしても、上記賃金の差異が社会通念上相当と認められる程度を逸脱し、不合理

な差別と認められる場合には、このことがYのXに対する不法行為の権利侵害に当たる場合もあり得るものというべきである。」

(L社事件・東京地判H28・8・25 労判1144号25頁等)

→職能給中心の日本の状況を反映し、同一労働同一賃金の原則の法規範性を否定しつつ、不合理な差別に該当する場合について個別に救済の余地を認める立場

## (2) 格差是正に向けた法整備

### ①均等待遇原則

→法の下での平等(憲法14条)

国籍、信条、社会的身分を理由とする賃金等の労働条件の差別的取扱い禁止(労基法3条)

女性であることを理由とする賃金差別取扱いの禁止(労基法4条)

雇用分野の男女の均等待遇(雇均法)

通常労働者と同視すべきパート労働者についての差別的取扱いの禁止(パート労働法9条)

### ②不利益取扱い禁止の原則

→有期労働者と無期労働者との労働条件の相違は不合理なものであってはならない(労契法20条)

通常の労働者と通常の労働者と同視すべき短時間労働者との待遇の相違は不合理なものであってはならない(パート労働法8条)

### ③均衡待遇

→労働契約につき就業実態に応じた均衡を考慮(労契法3条)

賃金について均衡を考慮（パート労働法 10 条、  
労派法 30 条の 3）

（3）注意すべき裁判例

①ニヤクコーポレーション事件

（大分地判 H 25・12・10 労判 1090 号 44  
頁）

←現パート労働法 9 条関係

②ハマキョウレックス（差戻審）事件

（大阪高判 H 28・7・26 労判 1143 号 5 頁）

③長澤運輸事件

（東京高判 H 28・11・2 労判 1144 号 16 頁）

←労契法 20 条関係

3. 同一労働同一賃金ガイドライン案について

（1）ガイドライン案とは

・安倍内閣の目玉政策

←「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」

「日本一億総活躍プラン」

「働き方改革担当大臣」

「働き方改革実現会議」

・「合理的理由」の内容を判断するのは裁判所であり、  
裁判例の蓄積により社会に定着していくものだが、  
定着までに時間がかかるので、行政が指針を示す必要

・早期に「案」を取って本格的に運用しつつ、これに  
あわせる形で法制度の整備を行う予定

（2）ガイドラインの位置付け

・根拠法令のない指針

→根拠法令が整備されない限り、行政指導もできない

- ・ 一見して明らかに不合理な規定はなさそう

→今後出されるであろう最高裁判決も取り込む形で修正されていくと、裁判所も結局事実上参考にするのではないか

### (3) ガイドライン等を踏まえた具体的な対応

- ・ 正社員とそれ以外の社員の労働条件に違いがある場合、仕事の内容に明確な違いを設定するよう努めること
- ・ 賃金項目ごとに、正社員とそれ以外の社員の差異に合理的説明が可能かどうかチェックすること
- ・ 無期転換ルールへの対応の必要も踏まえて、社員登用制度の活性化や限定正社員制度の導入を検討すること

以 上

①ニヤクコーポレーション事件

(大分地判H25・12・10労判1090号44頁。なお、その後福岡高裁で和解したとのこと。)

[事案の概要]

Xが、Y社に対し、準社員(1年契約で、所定労働時間は正社員より1時間短い7時間である。)であるXに対して(現パート労働法9条に違反する)差別的取扱いをしていると主張して、不法行為に基づく損害賠償等を請求した事件。

Y社は貨物運送事業等を行う会社であり、Xは1年の有期労働契約を更新してきた(半年の期間社員を経て準社員となり、計6回更新)タンクローリー運転手である。Y社の正社員であるタンクローリー運転手と準社員であるタンクローリー運転手との間には、年間賞与で40万円以上の格差があり(約55万円と約15万円)、週休日は30日を超える格差がある(39日と6日)ほか、準社員には退職金もないという違いがある。

[裁判所の結論]

正社員と準社員であるXの間で、賞与額が大幅に異なる点、週休日の日数が異なる点、退職金の支給の有無が異なる点は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者について、短時間労働者であることを理由として賃金の決定その他の処遇について差別的取扱いをしたものとして、パートタイム労働法8条1項(注:現9条)に違反するものと認められる。

→不法行為に基づく損害賠償として、約150万円(賞与の差額3年分と休日割増の差額3年分の合計額)の支払いをY社に命じた。

## 〔裁判所の理論構成〕

### 1. 業務の内容について

準社員ドライバーは、正社員ドライバーと異なり、新規業務、事故トラブルへの対応など、緊急の対応が必要な業務、対外的な交渉が必要な業務には従事しない……。しかし、これらの業務は、その性質に照らすと、営業や庶務を主に担当する支店や事業所の事務職の職責に属するものと解され、正社員ドライバーがそれに関与することがあるとしても、・・・責任者を補助する立場で関与するにとどまると解される。

→準社員ドライバーが、正社員ドライバーと異なり、緊急の対応が必要な業務、対外的な交渉が必要な業務には従事しないことは、正社員ドライバーと準社員ドライバーの職務内容の相違点として重視することはできない

### 2. 人材活用の仕組み（転勤・役職任命等について）

就業規則上、転勤・出向は、正社員にはあるが、準社員にはなく、・・・しかし、正社員の転勤自体、少なく、九州管内では平成14年以降、転勤・出向はなかった。・・・準社員がチーフ、グループ長や運行管理者に任命されている例があった。

→正社員と準社員との間には、転勤・出向の点において、大きな差があったとは認められず、チーフ、グループ長、運行管理者、運行管理補助者への任命の有無によって、正社員と準社員の間で、配置の変更の範囲が大きく異なっていたとまではいえない。

### 3. 人材活用の仕組み（職系転換について）

正社員ドライバーの中には、事務職に職系転換して主

任、事業所長又は課長に任命された者があるのに対し、準社員には、そのように事務職に職系転換した者はいない。しかし、・・・事務職への職系転換は、正社員ドライバーにとってもごく例外的な扱いであると認められ、正社員の通常の配置とは認められない。

→正社員ドライバーの配置の範囲が準社員ドライバーと異なるとはいえない。

〔教訓〕

正社員と非正社員との差異は形式ではなく実態が重視される

→正社員と非正社員の区別を厳格にする方法として、優秀な非正社員を正社員に登用することも検討すべき

②ハマキョウレックス（差戻審）事件

（大阪高判H28・7・26労判1143号5頁）

〔事案の概要〕

期間の定めのある労働契約を締結して配車ドライバーとして勤務したXが、Y社に対し、業務内容に大きな差がない正社員の労働条件とXの労働条件とを比較すると、無事故手当、作業手当、給食手当等の手当および一時金の支給、定期昇給、退職金の支給に関して相違があり、このような相違は不合理であって労契法20条に違反して無効であるとして、不法行為に基づく損害賠償等を請求した事件。

Y社は一般貨物自動車運送事業等を目的とする会社であり、正社員の労働条件と契約社員であるXの労働条件との差異は以下のとおりである。

	正社員	契約社員
基本給	月給制	時給制
無事故手当	該当者に1万円	なし
作業手当	該当者に1、2万円	なし
給食手当	3500円	なし
住宅手当	5000円または2万円	なし
皆勤手当	該当者に1万円	なし
家族手当	あり	なし
通勤手当	1ヶ月定期 (上限5万円)	5キロ以上3000円
定期昇給	原則あり	原則なし
一時金	原則あり	原則なし
退職金	原則あり	原則なし

〔裁判所の結論〕



手当ごとに適法性を判断し、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当については格差を違法とし、住宅手当、皆勤手当は格差を適法とした。なお、その他の点（家族手当、定期昇給、一時金、退職金）については判断をしていない（格差を違法とする判断はない）。

→不法行為に基づく損害賠償として、違法と認められた約80万円（約2年半分）の支払をY社に命じた。

[裁判所の理論構成]

1. 「期間の定めがあることにより」（労契法20条）の趣旨について

「期間の定めがあることにより」との文言は、ある有期契約労働者の労働条件がある無期契約労働者の労働条件と相違していることだけを捉えて当然に同条の規定が適用されるというものではなく、当該有期契約労働者と無期契約労働者との間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要する趣旨であると解される。

2. 不合理性の判断について

有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、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を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されるべきものであると解されるころ、同条の不合理性の主張立証責任については、「不合理と認められるもの」との文言上、規範的要件であることが明らかであるから、有期契約労働者は、相違のある個々の労働条件ごとに、当該労働条件が期間の定めを理由とする不合理なものであることを基礎付ける具体的事実（評価根拠事実）についての主張立証責任を

負い、使用者は、当該労働条件が期間の定めを理由とする不合理なものであるとの評価を妨げる具体的事実（評価障害事実）についての主張立証責任を負うものと解するのが相当である。

3. 職務の内容について

正社員のドライバーの業務内容と契約社員のドライバーの業務内容自体に大きな相違があるとは認められない。

4. 人材活用の仕組みについて

職務遂行能力の評価や教育訓練等を通じた人材の育成等による等級・役職への格付け等を踏まえた広域移動や人材登用の可能性といった人材活用の仕組みの有無に基づく相違が存する・・・。

5. 無事故手当について

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といった（無事故手当支給の）目的は、正社員の人材活用の仕組みとは直接の関連性を有するものではなく、むしろ、正社員のドライバー及び契約社員のドライバーの両者に対して要請されるべきものである。そうすると、正社員のドライバーに対してのみ無事故手当月額 1 万円を支給し、契約社員のドライバーに対しては同手当を支給しないことは、期間の定めがあることを理由とする相違であり、労働契約法 20 条にいう「不合理と認められるもの」に当たると認めるのが相当である。

6. 作業手当について

（作業手当は）特殊業務に携わる者に対して支給する旨を明示している・・・正社員のドライバーに対して

のみ作業手当 1 万円を支給し、契約社員のドライバーに対して同手当を支給しないことは、期間の定めがあることを理由とする相違というほかなく、労働契約法 20 条にいう「不合理と認められるもの」に当たると認めるのが相当である。

#### 7. 給食手当について

給食手当は、あくまで従業員の給食の補助として支給されるものであって、正社員の職務の内容や当該職務の内容及び変更の範囲とは無関係に支給されるものである・・・正社員に対してのみ給食手当月額 3500 円を支給し、契約社員に対しては同手当を支給しないことは、期間の定めがあることを理由とする相違というほかなく、労働契約法 20 条にいう「不合理と認められるもの」に当たると認めるのが相当である。

#### 8. 住宅手当について

(正社員は) 転居を伴う配転(転勤)が予定されており、配転が予定されない契約社員と比べて、住宅コストの増大(たとえば、転勤に備えて住宅の購入を控え、賃貸住宅に住み続けることによる経済的負担等)が見込まれることからすると、正社員に対してのみ住宅手当を支給することが不合理であるということとはできない。

#### 9. 皆勤手当について

皆勤手当は、長期雇用関係を前提として特に正社員の勤労意欲を高めるために正社員に支給されるものである・・・契約社員が全営業日に出勤した場合には、Y の業績と本人の勤務成績を考慮して昇給することがあり得るほか、有期労働契約の更新時に基本給である時

間給の見直し（時間給の増額）が行われることがあり得る・・・（正社員に対してのみ皆勤手当月額1万円を支給することが）労働契約法20条にいう「不合理と認められるもの」に当たると認めることまではできないというべきである。

10. 通勤手当について

通勤手当は、Yに勤務する労働者が通勤のために要した交通費等の全額又は一部を補填する性質のものであり、通勤手当のかかる性質上、本来は職務の内容や当該職務の内容及び変更の範囲とは無関係に支給されるものである・・・Xと同じ交通用具利用者が同じ通勤距離の正社員に対しては通勤手当月額5000円を支給し、（契約社員である）Xには通勤手当月額3000円を支給することは、期間の定めがあることを理由とする相違というほかなく、同条にいう「不合理と認められるもの」に当たると認めるのが相当である。

11. その他の労働条件について

労働条件が同条に違反するものであるとしても、同条違反の民事的効力として、当然に正社員の労働条件と同一になる補充的効力を有するものとは認められないし、・・・同法20条に違反する結果、本件正社員就業規則及び本件正社員給与規程の該当規定が適用されることになると解することもできないから、・・・労働条件の相違が同法20条に違反するか否かについて判断するまでもなく、・・・（Xが）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ことはできない。

12. 労働契約法20条違反の効力について

労働契約法20条に違反する労働条件の定めは無効と

いすべきであり、同条に違反する労働条件の定めを設けた労働契約を締結した場合には、民法709条の不法行為が成立する場合があります。得るものと解される・・・しかしながら、裁判所が、明文の規定がないまま、労働条件を補充することは、できる限り控えるべきものと考えられる・・・したがって、・・・有期契約労働者に対して、無期契約労働者の労働条件を定めた就業規則、労働協約、労働契約等の規定を適用し得る場合はともかく、そうでない場合には、・・・不法行為による損害賠償責任が生じ得るにとどまるものと解するほかないといふべきである。

〔教訓〕

本件では賃金ごとに合理性の判断をしている  
→本来は賃金全体で判断すべきであると考え、賃金ごとに合理性の判断をされても耐えられるような制度設計を行うべき

〔参考〕

本件の原審（大津地彦根支判H27・9・16労判1135号59頁）では、通勤手当だけが労働契約法20条違反とされ、不法行為に基づく損害賠償として1万円の支払いがY社に命じられた。

### ③長澤運輸事件

(東京高判H28・11・2労判1144号16頁)

#### [事案の概要]

Y社を定年退職した後、期間の定めのある労働契約を締結してバラセメントタンク車等の乗務員として勤務したXが、Y社に対し、業務内容等につき大きな差がない正社員との間に不合理な労働条件の相違が存在すると主張して、このような相違は不合理であって労契法20条に違反して無効であるとして、正社員の就業規則等が適用されることの確認等を請求した事件。

Y社は一般貨物自動車運送事業等を目的とする会社であり、定年後再雇用の有期労働契約社員（嘱託社員）の賃金体系と正社員の賃金体系との差異は以下のとおりである。

#### ・正社員の賃金体系

##### 基準内賃金

→基本給（在籍給＋年齢給）

職務給

精勤手当

役付手当

住宅手当

無事故手当

能率給

##### 基準外賃金

→家族手当

超勤手当

その他の手当

通勤手当

賞与・退職金の支給あり

・嘱託社員の賃金体系

基本賃金

歩合給（7～12%）

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ついて月2万円）

通勤手当

時間外手当

賞与・退職金の支給なし

※定年前と比べると20～24%程度の切り下げ

〔裁判所の結論〕

賃金体系全体について適法性を判断し、Y社がXと有期労働契約を締結し、定年前と同一の職務に従事させながら、賃金額を20～24%程度切り下げたことが、社会的に相当性を欠くとはいえず、労働契約法又は公序（民法90条）に反し違法であるとは認められないと判断した。

→Xの請求を全て棄却した。

〔裁判所の理論構成〕

1. 「期間の定めがあることにより」（労契法20条）の趣旨について

「期間の定めがあることにより」という文言は、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件と相違するというだけで、当然に同条の規定が適用されることにはならず、当該有期契約労働者と無期契約労働者との間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要する趣旨であると解するのが相当である・・・。

## 2. 不合理性の判断について

有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が不合理と認められるか否かの考慮要素として、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲のほか、③その他の事情を掲げており、その他の事情として考慮すべきことについて、上記①及び②を例示するほかに特段の制限を設けていないから、労働条件の相違が不合理であるか否かについては、上記①及び②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきものと解される。

## 3. 職務の内容について

嘱託社員であるXと正社員の間には、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に差異がなく・・・(Xの職務の内容は)正社員とおおむね同じであると認められる。

## 4. 人材活用の仕組みについて

Y社が業務の都合により勤務場所や業務の内容を変更することがある点でも両者の間に差異はない・・・。

## 5. その他の事情について

従業員が定年退職後も引き続いて雇用されるに当たり、その賃金が引き下げられるのが通例であることは、公知の事実であるといつて差し支えない。・・・(Xの賃金の減額率が)Y社の想定と大差なく、かつ前記のとおりY社の属する規模の企業の平均の減額率をかなり下回っている。このことと、Y社の本業である運輸業については、大幅な赤字になっていると推認できることを併せ考慮すると、年収ベースで2割前後賃金が減額になっていることが直ちに不合理であるとは認めら



れない。

#### 6. 賃金項目ごとの合理性の判断の是非について

もともと定年後の継続雇用制度における有期労働契約では、職務内容等が同一で、その変更の範囲が同一であっても、定年前に比較して一定程度賃金額が減額されることは一般的であり、そのことは社会的にも容認されていると考えられること、Y社が、①無期契約労働者の能率給に対応するものとして有期契約労働者には歩合給を設け、その支給割合を能率給より高くしていること、②無事故手当を無期契約労働者より増額して支払ったことがあること、③老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期間について調整給を支払ったことがあるなど、正社員との賃金の差額を縮める努力をしたことに照らせば、個別の諸手当の支給の趣旨を考慮しても、なお不支給や支給額が低いことが不合理であるとは認められない。

#### [教訓]

本件では賃金全体で合理性の判断をし、会社側の一定の努力を評価している

→仮に賃金ごとに合理性の判断をされても耐えられるような制度設計を行うべきであり、かつ、正社員との格差を是正する努力をすることも有益

#### [参考]

本件の原審（東京地判H28・5・13労判1135号11頁）では、労契法20条の解釈にあたり、パートタイム労働法9条を指摘し、有期契約労働者の職務内容ならびに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が無期契約労働者と同一である場合、労働者にとって重要な労働条件である賃

金の額について、有期契約労働者と無期契約労働者との間に相違を設けることは、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、不合理であるとの評価を免れない、と判示した。そして、定年後再雇用者を定年前とまったく同じ業務に従事させつつ、その賃金水準を新規採用の正社員よりも低く設定することにより、定年後再雇用制度を賃金コスト圧縮の手段として用いることまでもが正当であると解することはできないものといわざるを得ない、と結論付け、Xが正社員と同じ待遇を受けうるということが認められた。