



RIETI Discussion Paper Series 11-J-059

「同一労働同一賃金」は幻想か？

—正規・非正規労働者間の格差是正のための法原則のあり方—

水町 勇一郎
東京大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

「同一労働同一賃金」は幻想か？ —正規・非正規労働者間の格差是正のための法原則のあり方—

水町勇一郎*（東京大学）

要 旨

非正規労働者をめぐる問題のなかで、その中心に位置づけられるのは正規労働者との待遇格差問題である。この問題を解決するための政策的な選択肢としては、①同一キャリア同一待遇原則、②同一労働同一待遇原則、③合理的理由のない不利益取扱い禁止原則という3つのもので考えられる。これらのうち、現行のパートタイム労働法8条は同一キャリア同一待遇原則（①）をとり、民主党の政権公約（2009年）は同一労働同一賃金（②同一労働同一待遇原則の1つ）を謳っている。しかし、これらのように特定の型（「同一キャリア」や「同一労働」など）を求める法原則をとると、それ以外の多様な人事雇用システムに適合的でなくなり、また、キャリアや職務内容に直結していないさまざまな給付（通勤手当、社内食堂、健康診断など）に対応できないといった問題が生じる。法律上同一労働同一待遇原則（②）を定めているフランスやドイツでは、これらの問題点を克服するために、実際上は客観的（合理的）理由のない不利益取扱い禁止原則（③）に沿った運用がなされている。日本でも人事制度（賃金制度）の多様化・複線化や労働者への給付の多様さ・広範さが想定されるなか、広く合理的理由のない不利益取扱い禁止原則（③）をとり、その「合理的な理由」の判断のなかに個別の実態の多様性を取り込んだ対応をすることが、理論的にも実際上も妥当と考えられる。本稿ではさらに、フランスやドイツでの議論等を参考にしながら、同原則の内容と性質（特に「合理的な理由」の解釈の指針とその具体的判断の枠組み）を具体的に明らかにし、同原則の運用上の課題（予測可能性の低さ）への対応の途も示している。

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

* 東京大学社会科学研究所

I はじめに一問題の所在

1 日本における「非正規労働者」問題

非正規労働者をめぐっては、①雇用の不安定さ（いわゆる「派遣切り」「期間工切り」などの問題）、②待遇の低さ（いわゆる「格差」問題）、③労使対話からの排除（非正規労働者の組織化などの問題）などの深刻な問題が生じている（水町 [2009b]）¹。

このような「非正規労働者」問題（労働市場の二重性をめぐる諸問題）は、日本だけでなく、欧米先進諸国でもみられた問題である。しかし、この労働市場の二重性に対して、ヨーロッパ（EU 諸国）では、非正規労働者の不利益取扱いを原則として禁止する EC 指令や法律などによって一定の問題解決が図られている。また、アメリカでは、外部労働市場（法の不介入）によって両者間の調整が行われており、日本ほど正規・非正規労働者間の格差問題は深刻になっていない。日本の非正規労働者問題は、正規労働者の長期雇用を中心としたいわゆる「日本的雇用システム」と密接に結びつきながら、正規労働者の内部労働市場と非正規労働者の外部労働市場とがうまく接合しない形で、他の先進諸国より深刻なものとして顕在化しているといえる（水町 [2007]）。

これらの「非正規労働者」問題のうち、他の問題と関連しつつ、その中心に位置づけられるのが、待遇格差問題（②）である。広い意味でみると、雇用の不安定さ（①）は雇用保障の格差として待遇格差問題の一部に位置づけられうるものであり、また、労使対話からの排除の問題（③）は、待遇格差問題へのアプローチの仕方次第では解決に向けて一定の誘導が可能な、格差問題と結びついた問題であるといえる。

2 「格差」問題と政府の方針

民主党マニフェスト（2009年）と新成長戦略（2010年6月）

2009年の総選挙で政権を獲得した民主党は、この非正規労働者の待遇格差問題について、次のような選挙公約（Manifesto2009）を掲げていた。

「性別、正規・非正規にかかわらず、同じ職場で同じ仕事をしている人は同じ賃金を得られる均等待遇を実現する。」

民主党を中心とする政府は、これを受け、2010年6月に決定した新成長戦略において「パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進」を2013年度までに実施すべきとの実行計画（工程表）を定めた。この方針に沿って、今後、パートタイム労働法の改正、有期労働契約法の制定等を行うことが検討されている。

¹ 社会科学研究 62 巻 3=4 号（2011年）の特集『『労働』と『格差』』に掲載された諸論文も参照。

現行のパートタイム労働法と課題

日本の現行法上、非正規労働者に対する差別的取扱いの禁止を定めた規定として、パートタイム労働法 8 条がある。同条 1 項は、次のように定めている。

「事業主は、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。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（……）であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、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の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（……）については、短時間労働者であることを理由として、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、差別的取扱いをしてはならない。」

この規定は、①職務内容の同一性、②期間の定めのない労働契約の締結²、③雇用の全期間において職務の内容・変更の範囲（人事異動の有無と範囲）が同一と見込まれることの 3 つを満たすことを要件として、短時間労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止している。この規定に違反する取扱いは私法上違法とされ、損害賠償請求の対象となる。しかし、この条文に定められた要件は複雑で、かつ、それ（特に③の要件）が高く設定されているため、同条を適用して差別的取扱いを違法とした裁判例は未だなく、その射程や機能は極めて限定されたものとなっている³。この規定をどのように改正し、待遇格差問題に実効的に対応するかが、1 つの重要な検討課題となっている⁴。

有期労働契約研究会報告（2010 年 9 月）

² 同条 2 項により、期間の定めのある労働契約が反復更新され期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる場合には、期間の定めのある労働契約もこれに含まれるとされている。

³ 都道府県労働局雇用均等室は、パートタイム労働法 16 条に基づき、パートタイム労働法違反が確認された事業主に対し是正指導を行っているが、2009 年度に行われた是正指導件数 25,928 件のうち第 8 条関係（差別的取扱いの禁止）は 7 件（0.0%）にすぎない。

⁴ また、同法 9 条 1 項は、「事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（……）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。……）を決定するように努めるものとする。」と規定し、事業主に、賃金決定において均衡待遇の努力をすることを求めている。この均衡待遇の規定をどのようにするののかも、差別的取扱い禁止（均等待遇）規定の改正とあわせて、検討課題となっている。この点については、本稿の III 3 で検討する。

厚生労働省は、有期契約労働法の制定に向けて、2010年2月に有期労働契約研究会を設置し（座長：鎌田耕一東洋大学教授）、同年9月10日にその検討結果をまとめた報告書を公表した。同報告書は、待遇格差問題について、次のように述べている。

「有期契約労働者の待遇について正社員との格差を是正するための規制方法として、EU諸国のような『有期契約労働者であることを理由とした合理的理由のない不利益取扱いの禁止』のような一般的な規定を法に置き、具体的な適用については個々に裁判所等が判断するという枠組みが一つの例となる。この枠組みを考える場合、我が国においては、近年、職務給的な要素を取り入れる動きも出てきているとはいえ、一般的には、諸外国のように職務ごとに賃金が決定される職務給体系とはなっておらず、職務遂行能力という要素を中核に据え、職務のほか人材活用の仕組みや運用などを含めて待遇が決定され、正社員は長期間を見据えて賃金決定システムが設計されていることから、何をもって正社員と比較するのか、また、何が合理的理由がない不利益取扱いに当たるかの判断を行なうことが難しく、民事裁判における判断も区々となることが懸念され、これらの点について、十分な検討が必要である。

一方、パートタイム労働法の枠組みを参考に、職務の内容や人材活用の仕組みや運用などの面から正社員と同視し得る場合には厳格な均等待遇を（差別的取扱いの禁止）導入しつつ、その他の有期契約労働者については、正社員との均衡を考慮しつつ、その職務の内容・成果、意欲、能力及び経験等を勘案して待遇を決定することを促すとともに、待遇についての説明責任を課すという均衡待遇の仕組みの方法がある。……

この仕組みのうち、正社員と同視し得る者に係る均等待遇（差別的取扱いの禁止）については、現行のパートタイム労働法は、無期契約労働者か「実質無期」の有期契約労働者であることを要件としている。有期契約労働者について同様の均等待遇の措置を考える場合、そもそも期間を定めて雇用されていることから、パートタイム労働法にいう実質無期要件についてどう考えるべきかについて議論があった。この点も含めて、正社員との比較の在り方など、パートタイム労働法の枠組みや、平成19年の同法改正法附則第7条に基づく検討の動向に留意しつつ、引き続き十分に検討していく必要がある。」（同報告書23頁）

ここでは、①EU諸国の不利益取扱い禁止原則が一例となるとしつつ、さらに日本の特殊性を考慮した検討が必要であること、②現行のパートタイム労働法の枠組み（均等待遇や均衡待遇の措置）も参考になるが、その改正に向けた検討の動向に留意しつつ、引き続き検討をしていく必要があることが述べられているにとどまり、均等待遇や均衡待遇の具体的な内容については、明確な見解や方向性は示されていない。

労働者派遣法改正案の規定（均衡待遇の配慮義務）

2010年の通常国会に提出され、同年秋の臨時国会や2011年の通常国会で継続審議扱いと

されている労働者派遣法改正案は、待遇格差問題について、次のような規定（案）を定めている。

「第30条の2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先（……）に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるよう配慮しなければならない。」

ここでは、派遣労働者の賃金（1項）と教育訓練・福利厚生等（2項）について、派遣元事業主に、派遣先労働者との均衡を考慮した配慮を求めることが定められる。しかし、民主党の2009年マニフェストに掲げられた同一労働同一賃金原則や、EU諸国でとられている均等待遇（不利益取扱い禁止）原則については、何ら定めが置かれていない。

以上のように、正規労働者と非正規労働者の待遇格差問題について、政府は、何らかの対応が必要であることは認識しつつも、その内容については、同一労働同一賃金、均等待遇、均衡待遇など、さまざまな態様のものをあげている。そのなかでどのような法原則をとるのか、また、その具体的な内容をどのようなものとするのかについては、なお十分な検討を経て具体的な方向性を明らかにするには至っていない状況にある。

3 「格差」問題をめぐる学説と裁判例

この問題をめぐっては、日本の学説も、裁判例も、一致した方向性を示すには至っていない。

学説の状況

学説は、従来から、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が公序良俗違反（民法90条）（または不法行為〔民法709条〕）として法的救済の対象となるかについて、①憲法14条、労基法3条・4条の根底にある「同一（価値）労働同一賃金原則」により公序が設定されており、合理的な理由のない著しい賃金差別は公序に違反するとする救済肯定説（①-α説）（鈴木〔1984〕、山田〔1989〕、本多〔1991〕など）と、②年功給や生活給の性格が強く職務を基準とする賃金制度が定着していない日本では、同一（価値）労働同一賃金原則が成立しているということは困難であり、賃金格差は労使自治や国の労働市場政策に委ねるべきであるとする救済否定説（下井〔1984〕、野田〔1984〕、菅野・諏訪〔1998：130-131〕

など)に、大きく二分されてきた。このほか、同一の法的義務を負っているにもかかわらず合理的な理由なく差別することは公序良俗違反となる(①-β説)(水町[1997:228-245])、正規労働者との著しい賃金格差は均衡処遇の理念(パートタイム労働法旧3条)に反し不法行為となる(①-γ説)(土田[1999])⁵という形で救済を肯定する見解もある⁶。

このように、学説は、格差の法的な是正を肯定する見解と否定する見解とに大きく分かれており、さらに救済を肯定する見解のなかでも、その法的根拠や具体的内容は多岐にわたっている状況にある。

裁判例の状況

これまでの裁判例の内容も一様ではない。

裁判例のなかには、臨時社員の賃金が同一労働・同一勤続年数の正社員の賃金の8割以下である場合には、労基法3条(均等待遇)・4条(男女同一賃金の原則)の根底にある均等待遇の理念に反し公序良俗違反となるとし、正社員賃金の8割との差額に相当する損害賠償請求を肯定したもの⁷がある。この判決は、同一(価値)労働同一賃金原則自体はそのまま公序として存在するわけではないが、その根底にある均等待遇の理念はそれに反する賃金格差を公序良俗違反とする場合があり、労働内容が同一であるにもかかわらず賃金と同じ勤続年数の正社員の8割以下となるときは公序良俗違反として違法となるとした点に特徴がある⁸。

もっとも、その後の裁判例のなかには、雇用形態の違いによる賃金格差は契約自由の範疇の問題であり、違法とはいえないとして救済を否定したもの⁹、同一(価値)労働であるにもかかわらず当該事業場における慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほど著しい賃金格差が生じている場合には、均衡の理念に基づく公序違反として不法行為が成立す

⁵ 緒方[2011]は、現行法上は、労働契約法3条2項が定める均衡考慮原則およびパートタイム労働法9条1項が定める均衡待遇の努力義務が私法秩序を形成しているとする。

⁶ また、同一価値労働同一賃金原則の実施(公正な賃金の実現)という観点から、「使用者は、合理的な理由がある場合を除いて、同一価値労働同一賃金原則を遵守しなければならない」という規定を、労働契約法とパートタイム労働法に定めることを提案する見解(浅倉[2010])もある。

⁷ 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。

⁸ 本判決の実質的な内容は、学説上の救済肯定説(なかでも上記の①-α説、①-γ説)と類似するものであり、救済の対象となる「著しい格差」を、本件の具体的事案に照らし「正社員の賃金の2割以上」と設定したものとイえる。もっとも、実定法上の根拠が不明確な同一(価値)労働同一賃金原則そのものではなく、労基法3条・4条の趣旨(均等待遇の理念)にその根拠を求めつつ、その理念の抽象性ゆえに使用者に一定の幅の裁量を認めた(本件事案ではそれを正社員賃金の2割とした)点に、本判決の理論的な特徴があるといえる。

⁹ 日本郵便通送事件・大阪地判平成14・5・22労判830号22頁。

る余地があるとする一般論を示しつつ、結論としては救済を否定（労働の同一〔価値〕性を否定）したもの¹⁰などがある。

このように、そもそも正規労働者と非正規労働者の待遇格差は法的に救済されるべきなのか、救済されるとした場合その根拠と内容はどのようなものとなるのかについて、「判例」といえるような最高裁判所の判断がないまま、裁判所の立場はなお定まっていない状況にある。

4 本稿の目的

このような状況のなか、立法政策論としても、法解釈論としても、正規労働者と非正規労働者間の待遇格差問題に対する法原則のあり方をいかなるものとするかが、緊急に検討されるべき課題となっている。本稿の目的は、この問題について先進的な取り組みをしてきた EU 諸国（なかでも先進的に取り組み議論の蓄積が豊富なフランスとドイツ）の法原則のあり方や運用実態¹¹を参考にしつつ、本問題についての日本の法原則のあり方（その形態と内容・性質など）を考察し、日本における立法論や解釈論の方向性を示すことにある。

なお、本稿では、EU 諸国での経験等を参考にしつつ、①パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など非正規労働者全体を視野に入れる¹²、②賃金だけでなく労働者

¹⁰ 京都市女性協会事件・大阪高判平成 21・7・16 労判 1001 号 77 頁。

¹¹ 筆者は、本稿とは別に、フランスとドイツにおける非正規労働者の不利益取扱い禁止原則の内容と運用実態を分析した論文（水町 [2011]）を執筆した。本稿は、そこでの比較法研究の成果を活かしつつ、日本における法原則のあり方を具体的に考察することを試みるものである。本稿で言及するフランスとドイツの法規制の詳細については、水町 [2011] を参照のこと。

¹² この問題を考えるうえでは、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者などの非正規労働者をめぐる問題を同じ背景をもつ一体となった問題として捉え、総合的・連続的に対策を講じるという視点が重要である。これらの問題は実態として結びついた問題であり、その一部にだけ対策を講じたとしても、問題が他の雇用形態に移動する（例えばパートタイム労働者にのみ法規制を施したとしてもそれと代替性をもつ有期契約労働者や派遣労働者に問題が移動するという「もぐらたたき」現象が生じる）だけで、問題の根本的な解決は得られないからである。このような観点からすれば、日本でもパートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者について（さらにはこれらと代替性をもちうる請負労働者の問題も視野に入れて）、総合的・連続的に一体となった施策を講じていくことが求められる。

の待遇全体を含めて検討する¹³という前提に立ち、考察を行うことにする。

II 法原則の形態

1 法原則の選択肢—3つの形態

日本で正規労働者と非正規労働者間の待遇格差問題に対処する法原則のあり方を考える場合、さしあたり次の3つの形態を選択肢としてあげることができる。

第1に、現行のパートタイム労働法8条を参考にした「同一キャリア同一待遇原則」（「パート法8条」型）、第2に、EUの指令や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」）、第3に、EU諸国（特にEUの法規制を先導し議論の蓄積が豊富なフランスとドイツ）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3つである。

これらを具体的な条文の形で表現すると、それぞれ次のようなものとなる。

その1：同一キャリア同一待遇原則（「パート法8条」型）

第1の「同一キャリア同一待遇原則」は、「非正規労働者¹⁴は、当該事業場において職務内容が同一であって、人事異動の有無及び範囲が同一の通常の労働者より、不利に取り扱われてはならない¹⁵。」という形で条文化されうる。

これは、上で述べた現行のパートタイム労働法8条1項を元にしつつ、その射程をパートタイム労働者から非正規労働者全体に広げるために、同規定の第2の要件（期間の定めのない労働契約の締結）を取り除いた（かつ第3の要件の表現をやや平易にした）ものである。これによれば、当該事業場の正規労働者（通常の労働者）と職務内容（責任の程度を含む）が同一で、かつ、キャリアの展開（人事異動の有無と範囲）が同一の場合には、

¹³ 待遇格差問題については、同一労働同一賃金原則など「賃金」を念頭に置いた議論がなされることが多いが、労働者の待遇には賃金以外にも福利厚生、教育訓練、雇用保障などさまざまなものがあり、これらを一体のものとして対策を講じなければ、問題の根本的・全体的な解決には至らない。例えば、日本では男女間の雇用差別について、雇用機会均等法が制定される以前は、労働基準法4条が賃金差別のみを禁止していたが、それだけでは男女間の雇用差別は改善されるには至らなかった。差別や格差問題に法的にアプローチする際には、労働条件の一部のみでなく、労働者の待遇全体をみながら総合的に対策を講じることが重要である。

¹⁴ 具体的には、「パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者、請負労働者など、通常の労働者（現行パートタイム労働法2条参照）と異なる雇用形態で就労している労働者」と定義されうる（以下の条文でも同様である）。

¹⁵ ここで「不利益取扱い」のみを禁止するのか、有利な取扱いを含む「差別的取扱い」を禁止するののかは、この法規制（法原則）をいかなる性質のものとするかにかかわる問題である。ここではさしあたり、EU諸国の例を参考に「不利益取扱い」の禁止としておき、その具体的な検討は後に行う（III 2）こととする。

非正規労働者もこの正規労働者より不利に扱われてはならないことになる。ここでは、現行のパートタイム労働法8条1項と同様に、キャリア展開（人事異動の有無と範囲）の同一性という要件が含まれているため、「同一キャリア同一待遇原則」と呼ぶことにする。

その2：同一労働同一待遇原則（「EU 法文」型）

第2の「同一労働同一待遇原則」は、「非正規労働者は、合理的な理由がない限り、当該事業場において職務内容が同一または類似した通常の労働者より、不利に取り扱われてはならない。」という形で条文化される。

EUの1997年のパートタイム労働指令（1997/81/EC）は、「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）、1999年の有期労働契約指令（1999/70/EC）は、「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）、2008年の派遣労働指令（2008/104/EC）は、「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）との形で、EU加盟国に共通するルールを定めている¹⁶。

これらの規定は、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者に対して、比較可能な正規労働者（フルタイム・常用〔無期契約〕・直接雇用の労働者）と比べて不利益な取扱いをすることを、原則として禁止している。そしてここでは、その例外として、不利益取扱いを正当化する「客観的な理由」¹⁷があるか否かが問われることが多く、また、「比較

¹⁶ これを受け、例えば、ドイツの国内法であるパートタイム労働・有期労働契約法は、「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）、「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）と定め、また、ドイツの労働者派遣法は、「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、……〔原則として〕無効である。」（9条2号1文）と規定している。

¹⁷ EUの指令やEU諸国の国内法では「客観的な理由（objective grounds）」という言葉が用いられることが多いが、日本法ではより一般的な意味で「合理的な理由」という言葉

可能な」労働者については、職務内容の同一性（類似性）を基準として設定されることが多い¹⁸。このような EU の指令や国内法の法文を参考に、職務内容の同一性を基準として正規・非正規労働者間の取扱いを条文化したものが、上記の第 2 の原則であり、「同一労働同一待遇原則」（「EU 法文」型）と呼ぶものである¹⁹。

その 3：合理的理由のない不利益取扱い禁止原則（「EU 実態」型）

第 3 の「合理的理由のない不利益取扱い禁止原則」は、「非正規労働者は、合理的な理由がない限り、当該事業場の通常の労働者より、不利に取り扱われてはならない。」という形で条文化される。

上で述べた第 2 の「同一労働同一待遇原則」は、EU の法文を参考にしたものであった。しかし、フランスやドイツにおける運用実態をみると、実際には職務内容の同一性（類似性）の要件を問うことなく、不利益取扱い禁止原則が適用されていることが多い²⁰。使用者が労働者に与える給付には、基本給など職務内容そのものと結びついて決定・支給されているものだけでなく、同じ会社・場所で働く者としての地位・状況に対して支払われている給付（福利厚生給付や通勤費など）や会社への貢献一般に対する報償として支払われている給付（賞与など）などさまざまなものがあり、職務内容そのものと結びついていない給付については、職務内容の同一性を問うことなく、その給付の目的・性質に応じた取扱いをすることが求められているのである。また、例えばフランスでは、後述（2 同一労働同一待遇原則（「EU 条文」型））するように、職務内容と結びついた基本給についても、職務内容が同じであることからただちに同一の給付が命じられるのではなく、職務内容以外のさまざまな事情（在職期間、キャリアコース、法的状況など企業の中での位置づけの違いや企業経営上の必要性など）が基本給の違いを正当化する「客観的な理由」と認

が用いられることが多い。本稿で日本における法原則を論じる際には、日本法で一般的に用いられている「合理的な理由」という言葉を用いることにする。

¹⁸ 例えば、ドイツのパートタイム労働・有期労働契約法では、「比較可能な」労働者とは、労働関係の性質が同一で職務が同等または類似した労働者を意味するものとされ、その存在は、まず当該事業場内で探し、当該事業場内にいない場合には適用可能な労働協約に基づいて、それでもいない場合には各産業部門において通例として比較可能な労働者とみられる者を基準として、決定するものとされている（2 条 1 項 3 文以下、3 条 2 項）。

¹⁹ この原則は、第 1 の原則（「パート法 8 条」型）と比べると、キャリア展開（人事異動の有無と範囲）の同一性という要件が取り除かれている代わりに、「合理的な理由」による例外の設定が許容されている点に、特徴があるといえる。

²⁰ 水町 [2011] だけでなく、橋本 [2007] もこの点を明確に指摘している。橋本は、これを踏まえ、労働の同一性は基本給格差のケース以外では要件と捉えるべきではなく、労働内容の違いは格差を正当化する客観的事由の判断において考慮すべきであるとしている（橋本 [2007 : 160]）。

められるなど、「同一労働同一賃金原則」自体の相対化現象がみられる²¹。

このようなフランスやドイツにおける近年の実態を踏まえて、第2の「同一労働同一処遇原則」から職務内容の同一性（類似性）の要件を取り除きつつ、例外を許容する「合理的な理由」の存否のなかでさまざまな事情を考慮しようとするのが、第3の「合理的理由のない不利益取扱い禁止原則」（「EU実態」型）である。

2 考察—それぞれの長所と短所

これらの3つの法原則の長所と短所を、日本の労働市場や雇用システムの実態、および、フランスやドイツの経験に照らして分析し、日本でとられるべき法原則のあり方を考察しよう。

同一キャリア同一待遇原則（「パート法8条」型）

第1の同一キャリア同一待遇原則（「パート法8条」型）は、日本の正規労働者に典型的にみられてきた長期雇用慣行とその下での長期キャリア形成システム（それと結びついた職能給制度）を、キャリア展開（人事異動の有無と範囲）の同一性の要件という形で、条文のなかに取り込んだ法原則となっている。その長所は、日本的な長期キャリア制度や職能給制度に親和的な法原則として設計されている点にある。

しかし、この法原則は、キャリア展開の同一性を定型的・画一的な要件として設定している点で、大きな難点をもつものとなっている。具体的には、次の2つの面で実態の多様さに対応できないものとなっている。

第1に、長期キャリア（職能給）制度以外の人事雇用管理制度に対応できない点である。例えば、それまで経験した職種の多さや広さは問題にせず、むしろ特定の職務での専門性の高さ（高度の資格の有無等）を基準に基本給額を決める職務給制度をとっている企業があったとしても、同じ職務に同じ専門性（資格）をもって働いているというだけでは同一キャリア同一待遇原則は適用されず、たまたま経験してきた職種の数が違うことを理由に（この点はその企業の人事雇用管理制度上何ら重視されていないとしても）、同原則の適用が否定されることになってしまう。この原則は、従来 of 日本に特徴的であった長期キャリア（職能給）制度をモデルとして要件が画一的に設定されている分、長期キャリア（職能給）制度以外の人事雇用管理制度に適合しないという問題点を内包しているのである。

第2に、長期キャリア（職能給）制度を採用している企業においても、そこで労働者に支給される給付にはさまざまな種類のものがある。それらの給付のなかには、一方で、基

²¹ またドイツでは、そもそも「同一労働同一賃金」という一般的な法原則は存在していない。

本給や退職金など、長期キャリアの展開に対応して増加していくものがあり、他方で、通勤手当や社員食堂の利用など、キャリアの広さ・長さにかかわらず支給・提供される性質のものもある。同一キャリア同一待遇原則は、これらのうち前者のタイプの給付には親和的であるが、後者のタイプの給付にはなじまないものである。例えば、通勤手当はキャリアの広さ・長さにかかわらず支給される性質のもの（キャリアの短い従業員にも支給されているもの）であったとしても、この原則の下では、キャリアが違うだけで、通勤手当等を含むあらゆる給付が、その目的や性質にかかわらず、同原則の射程外に置かれてしまうのである。

このように、同一キャリア同一待遇原則は、その要件の定型性・画一性ゆえに、長期キャリア制度以外の人事雇用管理制度やキャリア展開にかかわらず支給される諸給付に適合せず、その分適用範囲が狭く限定される（問題の実効的な解決につながらない）という難点をもったものといえる。

同一労働同一待遇原則（「EU 条文」型）

第 2 の同一労働同一待遇原則（「EU 条文」型）は、職務内容の同一性（類似性）を要件とするものである。これは、フランスやドイツなど EU 諸国で典型的にみられてきた職務を基盤とした制度（職務給制度など）に適合する法原則であり、「同じ労働であれば同じ賃金（待遇）を」という規範的意識になじみやすいものといえる²²。また、このような法原則を打ち出すことによって職務給制度への移行を誘導し、労働（職務）以外の負担・拘束から労働者を解放する（労働者の自由度を高める）というワーク・ライフ・バランス政策の方向性と軌を一にするものともいえる。

もっとも、この法原則も、次の 2 つの点で大きな問題点をもっている。

第 1 に、職務給以外の賃金制度に必ずしも適合しないことである。例えば、労働者の生活保障を重視して年功給（生活給）的な賃金制度をとっている企業や、長期キャリアの形成を目的として職能給制度をとっている企業においても、たまたまある時点で職務の内容が同じになったときに、同原則の下では、同じ賃金・待遇をすることが原則として求められることになる。このような原則が貫かれると、企業としては中長期的な視点から年功給や職能給制度をとり、それを維持していくことが難しくなってしまう。ワーク・ライフ・バランス推進の観点からは、このような年功給や職能給制度を廃止し、職務給制度に移行

²² 上述（I 2）した「同じ職場で同じ仕事をしている人は同じ賃金を」という民主党のマニフェスト（2009 年）は、この「同一労働同一賃金（待遇）」の規範的意識を表現したものだといえる。

していくことを求める声があるかもしれない。しかし、中長期的な視点から労働者を育成することが必要な産業や企業に対しても職務給制度が強制され、そこで必要とされる労働者の育成や社会変化への柔軟な対応が困難となり、その産業や企業が衰退してしまうことになってしまうと、非正規労働者の待遇格差問題の改善を期待することも難しくなり、本末転倒となってしまふ。また、同一労働同一賃金原則が一般的な法原則とされてきたフランスでも、近年、労働の質や内容が多様で複線的なものになり、経営環境も多様に変化するなかで、同原則の例外が広く許容されるに至っている²³。このように、伝統的に職務給制度をとってきた国でも、労働実態や経営環境の多様化・複雑化のなかで、同一労働同一賃金（待遇）原則をそのままの形で維持することは困難となっている。

第2に、かりに基本給について職務給制度がとられている企業でも、職務内容にかかわらず支給されているさまざまな給付には、同一労働同一待遇原則はうまく適合しないという問題がある。例えば、通勤手当や社員食堂の利用といった給付は、具体的な職務の内容にかかわらず、同じ企業や場所で働く者という地位・状況に対して支給されていることが多い。そのような給付の目的・性質からすると、同じ企業や場所で働いている者に対しては、それらを同様に支給することが公平であるように考えられる²⁴。しかし、同一労働同一待遇原則をそのまま適用すると、職務の内容が異なれば、これらの給付も同原則の射程外に置かれてしまう。同一労働という定型的な要件を設定しているため、労働の内容が異なれば、給付の目的や性質を問わずあらゆる給付が同原則の射程の外に置かれることにな

²³ 例えば、近年、フランスの破産院は、同一労働同一賃金原則の例外となる「客観的な理由」として、①提供された労働の質の違い（Cass. soc. 26 novembre 2002, n° 00-41633, *Bull. civ. V*, n° 354, p.347; Cass. soc. 20 février 2008, n° 06-40085 et n° 06-40615, *Bull. civ. V*, n° 38）、②在職期間（勤続年数）の違い（Cass. soc. 20 juin 2001, n° 99-43905）、③キャリアコースの違い（Cass. soc. 3 mai 2006, n° 03-42920, *Bull. civ. V*, n° 160, p.155 [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同一労働同一賃金原則には違反しないとされた]）、④企業内での法的状況の違い（Cass. soc. 28 avril 2006, n° 03-47171, *Bull. civ. V*, n° 152, p.146 [テレビ会社から期間の定めのない契約によって雇用された労働者が興行（番組）があるときだけ有期契約を結ぶ労働者に比べて自分の報酬が低い（前者は週 2770 フラン、後者は週 4000 フラン）ことを同一労働同一賃金原則に違反すると主張したことにつき、当該企業における法的状況の違いを考慮すると同原則違反にあたらないとされた]）、⑤採用の必要性（緊急性）の違い（Cass. soc. 21 juin 2005, n° 02-42658, *Bull. civ. V*, n° 206, p.181 [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の報酬を支払ったことにつき、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された]）など、多様な事情がそこに含まれることを認め、同一労働同一賃金原則を原則通り適用することを容易には認めない傾向にある。

²⁴ 通常の労働者が利用する福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用機会を短時間労働者にも与えるよう配慮することを義務づけている現行のパートタイム労働法 11 条（同法施行規則 5 条参照）は、これと同様の発想に立つものといえる。

ってしまうのである。このように、同一労働同一待遇原則は、職務内容が異なる場合に、給付の目的や性質に応じた具体的な対応ができないという問題点を内包している。

これらの大きく 2 つの問題のうち、第 1 の問題（職務給以外の賃金制度等の問題）は、「合理的な理由」の有無の問題として吸収し解消することができる問題である。例えば、長期キャリアの育成のために職能給制度をとっている場合、かりに職務内容が同一だとしても、長期キャリア育成のために職能給制度（キャリアコースの違いによる賃金の差異）を設けることに合理的な理由があると認められれば、このような賃金の差異も適法とされうるものであり²⁵、一律に職務給制度が強制されるわけではない。しかし、第 2 の問題（職務内容が異なる場合の職務に関連しない給付の問題）は、職務内容の同一性の要件をクリアしない限り、そもそも同原則の射程外とされてしまうため、「合理的な理由」の存否の判断では解消できない問題である。フランスとドイツは、この第 2 の問題をクリアするために、職務内容の同一性の要件を厳密には要求しないという態度をとり、実際の運用上は次の第 3 の法原則をとるに至っている。

合理的理由のない不利益取扱い禁止原則（「EU 実態」型）

第 3 の合理的理由のない不利益取扱い禁止原則（「EU 実態」型）は、日本的な職能給を念頭に置いた「同一キャリア」も、ヨーロッパ的な職務給を前提とした「同一労働」も要件とはせず、不利益取扱いについての「合理的な理由」の有無のみを問うものである。そのため、職能給制度や職務給制度など、どのような賃金制度にも対応可能な法原則といえる。使用者が支給するさまざまな給付のうち、長期キャリアに対応した給付にも、職務内容に対応した給付にも、それ以外の多様な給付にも、その給付の目的や性質に応じた柔軟な対応ができるという利点をもっている。これらの点で、この原則は、第 1 および第 2 の法原則がもっていた定型性・画一性に伴う問題点を解消し、多様な実態に応じた柔軟な対応を可能とするという長所をもっている。フランスおよびドイツで、法律上の条文としては第 2 の同一労働同一待遇原則がとられているにもかかわらず、実際の運用上は第 3 の法原則に則った解釈がなされていることは、近年の労働実態や経営環境の多様化（それに伴う給付の性質・内容の多様化）に対応した動きといえよう。

もっとも、この原則にも短所はある。「合理的な理由」という基準が抽象的であり、当事者の予測可能性が低くなるおそれがあることである。フランスやドイツの法の解釈・運用のなかでもこの問題は完全に解消されているわけではなく、その判断は、最終的には裁判所による個別具体的な事情に応じた判断・解釈に委ねられている。しかし、フランスやド

²⁵ フランスの判例（前掲注 23）③破毀院 2006 年 5 月 3 日判決）でも、同様の判断がなされている。

イツでは、この問題点（基準の不明確さ）はそれほど大きなものとは意識されていない。その理由は、第1に、この問題は法の解釈・運用を行ううえではある程度共通して生じる問題であると認識されていること、第2に、学説の議論や判例の蓄積のなかで解釈の方向性や基準がある程度定まってきたこと、第3に、労使間の交渉や合意といったプロセス（それを重視する法の解釈・運用）を通じてある程度予測可能性を高めることができることにある。

どの法原則をとるべきか？

以上のように、3つの法原則のうち、第1の同一キャリア同一待遇原則と第2の同一労働同一待遇原則は定型性・画一性のため多様な実態に対応できないという根本的な問題点を内包している。それを克服できるのは第3の合理的理由のない不利益取扱い禁止原則であり、ヨーロッパの近年の経験でも、実態の多様化のなか、第2の原則から第3の原則へと実際上移行している。日本でも、雇用の実態が多様化し、雇用全体を一つの型にあてはめて取り扱うことが難しくなっていることを考えると、やはり第3の法原則を念頭に置きつつ、その短所（基準の不明確さ）を小さくすることを検討すべきであろう。

そこで次に、節を改めて、フランスやドイツの運用・経験を参考にしながら、この法原則（合理的理由のない不利益取扱い禁止原則）の具体的な基準や内容を明らかにし、同原則の短所をできる限り小さくすることを試みる²⁶。そのような作業を通じて、日本の雇用システムや労使関係の実態と変化に適合した法原則の姿を明らかにすることにしたい。

Ⅲ 法原則の内容・性質

1 法原則の内容

合理的理由のない不利益取扱いの禁止原則は、前述（Ⅱ1）したように、「非正規労働者（パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者、請負労働者など、通常の労働者と異なる雇用形態で就労している労働者）は、合理的な理由がない限り、当該事業場の通常の労働者より、不利に取り扱われてはならない。」という形で示されうる法原則である。

立証責任と法的効果

ここでは、原則として、非正規労働者が当該事業場の正規労働者（通常の労働者〔現行

²⁶ Ⅲで示す「合理的な理由」の内容は、第2の法原則をとった場合にも共通する性格のものである。ただし、第2の法原則をとった場合、この原則（同一労働同一待遇原則）を定立するだけでなく、同原則の射程外に置かれる問題（職務内容が異なる場合の問題）への対応（例えば現行パートタイム労働法9条1項、10条2項、11条参照）も別に検討することが必要になる。

パートタイム労働法 2 条参照)) より不利益に取り扱われることが禁止される。非正規労働者としては、当該事業場で就労する正規労働者より、労働条件その他の労働者の待遇について不利に取り扱われているという事実を主張し立証できれば、同原則違反（私法上違法）として、損害賠償を請求できる。これに対し、使用者側は、当該不利益取扱いに「合理的な理由」があることを立証できれば、同原則違反の責任を免れることができる²⁷。

この法原則の最大の課題は、この「合理的な理由」の内容を具体的にどのようなものとするかという点にある。

「合理的な理由」の内容—その性質と例示

フランスおよびドイツの経験から得られる重要な示唆は、この「合理的な理由」は問題となっているそれぞれの給付の目的・性質に照らして個別具体的に判断されること、および、「合理的な理由」は一律に定められるものではなく事案に応じて異なるものとされることである。

このような個別具体性や多様性・柔軟性に留意しつつ、その内容についての予測可能性を高めるために、給付の目的・性質に照らし合わせながら「合理的な理由」の例を示すことにしたい。

第 1 に、職務内容と関連性の高い給付（基本給や職務手当など）については、職務内容、経験、資格などの違いが「合理的な理由」になりうる。例えばドイツでも、職務内容が違えば基本給を異なるものとするのも認められ、さらに職務内容が同じであったとしても学歴、資格、職業格付けが違う場合には基本給を異なるものとするのも客観的に正当と解釈されている（Schaub/Koch/Linck/Vogelsang [2009 : 375]）。また例えば、基本給が単なる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場合（職能給など）には、キャリアコースの違いが基本給を異なるものとする「合理的な理由」となりうる^{28,29}。

第 2 に、勤続期間と結びついた給付（勤続手当、昇給・昇格、退職金・企業年金、年休日数など）については、勤続期間の違いが「合理的な理由」となりうる。例えばフランスでは、勤続手当、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や派遣労働者等にそれを支給しなくても適法と解釈・運用されている（PELLISSIER, SUPLOT

²⁷ この法原則の法的効果の中心は私法上の効力（損害賠償義務の発生）にあり、その点からすると、行政取締法規としてのパートタイム労働法や労働者派遣法等ではなく、労働契約法のなかに規定することでも対応できるものといえる。

²⁸ フランスでもこの点は肯定されている（前掲注 23）③参照）。

²⁹ また、教育訓練については、それが職務内容やキャリア展開と結びついて提供されている場合には、職務内容やキャリア展開の違いが「合理的な理由」となりうる。

ET JEAMMAUD [2008 : 435])。またドイツでは、一定期間以上の勤続により企業への忠誠を養うことを促す目的をもつ企業年金については、当該企業への勤続期間の短い有期契約労働者をその適用対象から除外することも正当とされている³⁰。

第3に、会社への貢献に対して支給される給付（賞与など）については、会社への貢献度の違いが「合理的な理由」となりうる。逆に原則からみると、この給付の支給や算定にあたって考慮されている会社への貢献の点で違いがなければ、正規・非正規の形式を問わず、当該給付を同様に支給しなければならない。例えばドイツでは、労働者の過去の貢献に報いる功勞報償的な性格をもつ特別手当（賞与）について、有期契約労働者に対しても、その貢献の割合に応じて手当を支給すべきものとされている³¹。

第4に、同じ会社・場所で働くメンバーとしての地位に基づく給付（通勤手当、家族手当、住宅手当、社内食堂、託児施設、健康診断、病気休業、社内行事への参加など）については、メンバーとしての地位の違いが「合理的な理由」となりうる。例えば、派遣労働者と派遣先企業の直接雇用労働者とでは、同じ場所で働く労働者という点では地位の同一性が認められるが、どの企業に雇用されているか（派遣元雇用か派遣先雇用か）という点では地位の違いがある。この点を考慮し、フランスでは、働く場所との結びつきの強い交通手段や食堂などの集团的施設の利用については派遣労働者にも同様に権利を認めるべきものとし、その他の福利厚生給付については派遣労働者への支給を法律上は強制しないという態度がとられている^{32,33}。ここでは、それぞれの給付が労働者のどのような地位に対して提供されるものかという給付の目的・性質を明らかにしたうえで、同様の地位に立つ労働者には、正規・非正規の形式を問わず、その給付を提供すべきものとされる。

第5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、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「合理的な理由」となりうる。例えばドイツでは、時間外労働手当の目的が一定時間（協約時間）を超えて労働することに

³⁰ BT-Drucks. 14/4376, S.16; BAG vom 13.12.1994 AP Nr.23 zu §1 BetrAVG Gleichbehandlung; BAG vom 27.1.1998 AP Nr.45 zu §1 BetrAVG Gleichbehandlung; BAG vom 20.8.2002-3 AZR 14/01=NZA 2003, S.1112; BAG vom 19.4.2005-3 AZR 469/04=NZA 2005, S.840.

³¹ BAG vom 28.3.2007-10 AZR 261/06 = AP Nr.265 zu §611 BGB Gratifikation. これに対し、その手当が、将来に向けて労働者の忠誠を確保する勤勞奨励的な性格を有する場合には、そこに定められた期日に労働関係が終了している有期契約労働者に対しては、それを支給しないことも正当であると解釈されている（Schaub/Koch/Linck/Vogelsang [2009 : 305]）。

³² 雇用企業が同一であるパートタイム労働者や有期契約労働者については、これらの給付は原則として同様に支給すべきものとされている。

³³ これに対しドイツでは、労働協約に異なる定めがある場合を除き、派遣労働者に対しても派遣先企業の直接雇用労働者と同様の給付を行うべきものと解されている（vgl. Schaub/Koch/Linck/Vogelsang [2009 : 1250]）。

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、パートタイム労働者についてもフルタイム労働者と同じ労働時間（協約時間）を超えた場合にのみ同手当を支給することも違法ではないとされている³⁴。また、昼食のために支給される食事手当については、午前中または午後にものみ就労する半日労働者には支給しなくてもよいと解釈されている（Becker/Danne/Lang/Lipke/Mikosch/Steinwedel [1987 : 202] , Goos [1985 : 29]）。

第 6 に、雇用保障（優先的な人員整理の可否など）については、会社との結びつきの度合いが「合理的な理由」となりうる。例えば、フランスでもドイツでも、有期契約労働者は、そもそも期間の満了によって会社との関係が終了することが想定され、その分企業との結びつきが弱い労働者と位置づけられている（そのような認識の下で雇用されている）ため、期間満了により契約関係を終了させることも違法ではないと考えられている。これに対し、例えば期間の定めのない契約で雇用されているパートタイム労働者については、労働時間が短いということだけでフルタイム労働者より優先して人員整理の対象とすることはできないと解釈されており、フルタイム労働者にもパートタイム労働者にも同じ人選基準を適用して被解雇者を決定すべきものとされている。日本でも、単なる労働時間の長さではなく、企業との結びつきの度合いを実質的にみて、雇用保障の強弱（優先的な人員整理の合理性）を判断することが考えられよう。

「合理的な理由」の具体的判断の方法—3つのポイント

上に述べた「合理的な理由」の内容は、あくまで例示にすぎない。その具体的な内容は、個別の事案ごとに、それぞれの給付の目的・性質に照らして判断される。そこで、その内容を実際にどのような方法で判定するのか（具体的な判断の方法とそれを導く法的枠組み）が、次の重要な課題となる。この点については、次の3点が重要なポイントとなる。

第 1 に、個別具体的な判断に伴う予見可能性の欠如の問題について、労使コミュニケーションを促すことで対応することが考えられる。法制度的には、①待遇に違いがある場合にはその違いについて使用者に説明義務を課し（現行パートタイム労働法 13 条参照）、また、②上述（立証責任と法的効果）したように、「合理的な理由」の立証責任を使用者に負担させるという手法をとることによって、情報の偏在を解消するとともに、労使の話し合いによる納得性の高いルールの設定・運用を促すことが考えられる。

第 2 に、「合理的な理由」の有無の具体的な判断にあたっては、労使の集団的な合意の

³⁴ BAG vom 5.11.2003 AP Nr.6 zu §4 TzBfG; BAG vom 16.6.2004 AP Nr.20 zu §1 TVG Tarifverträge: Großhandel. もっとも、手当の目的が、約束された時間（所定労働時間）を超えて働かせることにより労働者の自由時間の利用を妨げたことに対する補償にある場合には、パートタイム労働者は所定時間外労働に対する時間外労働手当の支払いを請求できるとする見解がある（Schaub/Koch/Linck/Vogelsang [2009 : 375]）。

存在を重視することが考えられる。例えば、当該企業で働く労働者の多くを組織している労働組合と使用者との間で合意が成立している場合には、「合理的な理由」の存在を法的に推定する（この推定を覆すためには「特段の事情」の立証が必要となる）という手法をとることである³⁵。このように労使合意の存在を重視することは、現場に近い労使の声を反映しながら個別企業の多様な実態に対応できる柔軟な法的基盤を作るという意義をもつ。しかし同時に、待遇格差問題について労使合意を重視することに対しては、労使自身が差別を作り出す元になってしまうという危険性（LYON-CAEN [2006 : 17-18]）や、問題となっている労働者（例えばドイツの派遣労働者）が労働組合に十分に組織化されておらずその手続の正統性に疑問があることが指摘されている（大橋[2007: 111-113]、本庄[2010: 126]）。これらの懸念は、正規労働者のみで組織された企業内労働組合であることが多い日本の労働組合の実態のなかでは、より深刻なものとして現れる可能性がある。したがって、「合理的な理由」の判断において労使合意の存在を重視する（それによって労使のコミュニケーションを促す）場合には、その前提として、問題となっている非正規労働者を含む多様な労働者によって組織されている民主的な労働者組織³⁶であること、および、労使合意のなかに内在する可能性のある不公正さ（不合理さ）を裁判所等の中立的な機関が事後的に審査できる制度とすることに留意して、制度設計を行う必要がある。

第3に、労使当事者による判断を情報面でサポートするために、行政や第三者機関が「合理的な理由」の内容についての指針（例示）を提示することである。そこでは、上述した例（「合理的な理由」の内容—その性質と例示）を参考としつつ、状況の変化（雇用の実態・労使の意識の変化や裁判所の判断の変化等）に応じた内容の改訂を適宜行なっていくことも必要になるだろう。

2 法原則の性質と射程

上記のような内容と枠組みをもつ「合理的理由のない不利益取扱い禁止」原則の性質と射程について、ここで検討し確認しておこう。

同原則の性質—「差別的取扱い」の禁止か「不利益取扱い」の禁止か？

第1に、この原則で禁止されるのは、非正規労働者への有利な取扱いをも含む「差別的取扱い」か、非正規労働者への「不利益取扱い」のみかという点である。この点は、同原

³⁵ 就業規則変更による労働条件の不利益変更に関する第四銀行事件・最二小判平成9・2・28民集51巻2号705頁など参照。

³⁶ 非正規労働者をも自主的に組織化している労働組合、および、法律に基づいて民主的に組織された法定の労働者代表組織（水町・連合総合生活開発研究所編 [2010 : 48-54] 参照）が、これに該当する。

則の性質そのものにかかわる問題である。すなわち、非正規労働者に対する待遇格差が労働者の基本的人権にかかわる問題であるとするれば、人権侵害にあたる差別として罰則付きで両面的に規制すべき要請が高まり、逆に、非正規労働者の地位の向上・改善にかかわる問題であるとするれば、その地位の向上・改善に向けて不利益な取扱いのみを禁止すれば足りるという方向にはたらく。

このような点から日本における雇用形態の選択（それに伴う待遇格差）の問題をみると、一方で、雇用形態は自分ではコントロールできない属性との性格をもっている（正規の雇用がないので非自発的に非正規の雇用形態を選ばざるをえない）場合が少なくなく、またかりに自発的に選択できる場合でも、基本的権利としての家庭生活や市民的自由の尊重という視点からその選択を尊重すべきという側面がある（安部 [2008]、水町 [2009a] 参照）。もっとも他方では、雇用形態は自分で選択できる契約条件・内容の一部にすぎないという側面ももち、人種・民族、宗教・信条、性別による差別などの基本的人権を侵害する伝統的な差別とは一定の違いがあるともいえる³⁷。この両方の側面を考えると、その性質自体からは1つの決定的な答えが出てくるわけではない。

そこで、待遇の中身（取扱いの例）を具体的に想定して考えてみると、例えば、短時間労働であることで労働者の集中力（労働密度）が高まり、時間あたりの企業への貢献（労働生産性）が高くなる（その分フルタイム労働者より時間単価で高い報酬を払う）ケースが想定されうる。また、有期契約で雇用された労働者については、期間が限定され雇用が不安定になる分、それを補償するために無期契約労働者より期間単価で高い報酬を払うケースも考えられうる。このような場合、パートタイム労働者や有期契約労働者に支給されたより高い報酬（有利な取扱い）にはそれに相応する理由があり、そのような取扱いまで違法な差別として法的に禁止することは規範的に求められないだろう。このような規範意識からすると、この原則は、非正規労働者の地位の向上・改善を目的とし、非正規労働者への不利益取扱いのみを禁止している法原則であると位置づけることがふさわしいといえよう。このような位置づけは、基本的に非正規労働者の不利益取扱いを禁止しようとしている EU の法原則（Ⅱ 1 その 2：同一労働同一待遇原則（「EU 法文」型）参照）と軌を一にするものである。

同原則の射程

上に述べた「合理的理由のない不利益取扱い禁止」原則は、賃金、労働時間、配置、昇

³⁷ アメリカでは、この側面を重視し、雇用形態の違いによる待遇の違いは契約の自由に委ね、国家はこれに介入しない（法律で規制したり禁止したりしない）という態度がとられている。

進・昇格、教育訓練、福利厚生給付、定年、解雇、雇止めなど、労働者のすべての待遇に及びうる法原則である。ただし、これらの雇用形態の存在自体は法的に認められていることから、募集・採用段階での不利益取扱い（例えば短時間労働、有期労働契約、派遣労働を募集・採用の条件とすること）は禁止の対象外とされる。したがって、同原則の射程は、募集・採用段階での取扱いを除く、労働者のすべての待遇に及ぶものと位置づけられうる。

3 「均衡」待遇の位置づけ

さらに日本では、フランス、ドイツなど EU 諸国で定められている不利益取扱いの禁止（「均等」待遇）だけでなく、前提状況が異なる者に前提の違いに応じたバランスのとれた処遇を行うという「均衡」待遇の実現も課題となっている。この点は、正規労働者と非正規労働者との間の壁が厚く、両者の前提状況が異なることが多い日本固有の課題ともいえる。

もっとも、上で述べたように「合理的理由のない不利益取扱い禁止」原則を日本でも採用しそれを広く柔軟に解釈するという手法をとると、均衡待遇の焦点は、基本給など職務内容に関連する給付について職務内容の異なる者の間でどの程度のバランスをとるべきかという問題にほぼ集約されることになる³⁸。

この点については、①合理的理由のない不利益取扱い禁止原則のなかに取り込んで解釈する（職務内容などの前提条件が異なる場合でも待遇の格差がそれに比べて著しく大きい場合〔均衡を失った取扱い〕は「合理的理由のない不利益取扱い」に含まれると解釈する）ことで対処する方法と、②不利益取扱いの禁止とは別に対処する（例えば均衡待遇の努力義務〔現行パートタイム労働法 9 条 1 項、労働契約法 3 条 2 項参照〕を定めこの条項の存在を待遇格差の公序良俗違反性〔民法 90 条〕判断のなかで考慮に入れる³⁹）方法が考えられる。いずれの方法をとるにしても、均衡待遇の問題は、個別具体的な事案に応じて柔軟に判断すべき性質の問題（画一的・定型的に判断されるべきではない量的〔程度〕問題）と位置づけられる。

IV むすび—本稿の要約と今後の方向性

以上本稿では、日本における正規労働者と非正規労働者間の待遇格差問題をめぐる法的状況を概観したうえで、この問題の解決に向けた法原則のあり方について考察した。

³⁸ 「合理的な理由のない不利益取扱い禁止」原則によれば、例えば前提条件の 1 つである職務内容が異なる場合でも、職務内容に関連しない諸給付については、不利益取扱い禁止（均等待遇）原則の射程内での対応が要請され、その枠内での解決が可能であるからである。

³⁹ 前述（I 3）した丸子警報器事件判決（前掲注 7）がとった手法はこれに類似しており、同判決の判断手法はこの点で参考になる。

今後の政策的な選択肢としては、さしあたり、①同一キャリア同一待遇原則、②同一労働同一待遇原則、③合理的理由のない不利益取扱い禁止原則という3つのものが考えられる。これらのうち、現行のパートタイム労働法8条は同一キャリア同一待遇原則（①）をとり、民主党の政権公約（2009年マニフェスト）は同一労働同一賃金（②同一労働同一待遇原則の1つ）を謳っている。前者（①）は日本的な長期キャリアに対応する職能給制度、後者（②）は欧米的な職務給制度に親和的であるといわれている。しかし、これらの法原則のように特定の型（「同一キャリア」や「同一労働」など）を求める法原則をとると、それ以外の多様な人事雇用システムに適合的でなくなり、また、キャリアや職務内容に直結していないさまざまな給付（通勤手当、社内食堂、健康診断など）に対応できないといった問題が生じる。法律の条文上は同一労働同一待遇原則（②）をとっていたフランスとドイツでも、人事制度（賃金制度）の多様化・複線化や労働者に提供される給付の多様さ・広範さのなかで、同一労働同一待遇原則（②）では対応できない問題点を克服するために、その運用上は客観的（合理的）理由のない不利益取扱い禁止原則（③）に沿った対応がなされている。日本でも人事制度（賃金制度）の多様化・複線化や労働者への給付の多様さ・広範さが想定されるなか、正規労働者と非正規労働者間の待遇格差問題については、広く合理的理由のない不利益取扱い禁止原則（③）をとり、その「合理的な理由」の判断のなかに個別の実態の多様性を取り込んだ対応をすることが、理論的にも実際上も妥当であると考えられる。

もともと、合理的理由のない不利益取扱い禁止原則には予測可能性の低さという短所がある。そこで本稿ではさらに、フランスやドイツでの議論等を参考にしながら、同原則の内容と性質（特に「合理的な理由」の解釈の指針とその具体的判断の枠組み）を具体的に明らかにし、その短所を小さくすることを試みた。

本稿で述べたような具体的な法原則のあり方を視野に入れた議論を積み重ねることによって、日本の非正規労働者をめぐる諸問題の解消へ向けた法的対応が着実に進められていくことが期待される。「同一労働同一賃金」というステレオタイプに囚われず、地に足を着けて議論を深めるべきである。

参考文献

- 浅倉むつ子 [2010] 「日本の賃金差別禁止法制と紛争解決システムへの改正提案」 森ます美・浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム—公平な賃金の実現に向けて』有斐閣 315 頁以下
- 安部圭介 [2008] 「差別はなぜ禁じられなければならないのか」 森戸英幸・水町勇一郎編『差別禁止法の新展開—ダイヴァーシティの実現を目指して』日本評論社 43 頁以下

大橋範雄 [2007] 『派遣労働と人間の尊厳—使用者責任と均等待遇原則を中心に』 法律文
化社

緒方桂子 [2011] 「労働契約の基本原則」 西谷敏・根元到編『労働契約と法』 旬報社

下井隆史 [1984] 「パートタイム労働者の法的保護」 日本労働法学会誌 64 号 14 頁以下

菅野和夫・諏訪康雄 [1998] 「パートタイム労働と均等待遇原則」 北村一郎編『現代ヨーロ
ッパ法の展望』 東京大学出版会

鈴木芳明 [1984] 「パートタイム雇用と労働契約・就業規則」 日本労働法学会誌 64 号 27
頁以下

土田道夫 [1999] 「パートタイム労働と『均衡の理念』」 民商法雑誌 119 巻 4=5 号 552 頁
以下

野田進 [1991] 「パートタイム労働者の労働条件」 日本労働法学会誌 64 号 47 頁以下

橋本陽子 [2007] 「パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差の是正—同一（価
値）労働同一賃金原則の再検討」 日本労働法学会誌 110 号 149 頁以下

本庄淳志 [2010] 「労働市場における労働者派遣法の現代的役割—雇用保障と均等待遇を
めぐるオランダ法、ドイツ法からの示唆」 日本労働研究雑誌 595 号 120 頁以下

本多淳亮 [1991] 「パート労働者の現状と均等待遇原則」 大阪経済法科大学法学研究所紀
要 13 号 132 頁以下

水町勇一郎 [1997] 『パートタイム労働の法律政策』 有斐閣

水町勇一郎 [2007] 『『過剰労働』と『格差』のあいだ』 世界 762 号 71 頁以下

水町勇一郎 [2009a] 「労働信仰の魔法とそれを解く法—希望の意義と危険性」 玄田有史・
宇野重規編『希望学第 1 巻—希望を語る』 東京大学出版会 191 頁以下

水町勇一郎 [2009b] 「非正規問題の本質はどこにあるのか？」 経済産業研究所『雇用危機：
克服への処方箋』 第 6 回 (http://www.rieti.go.jp/jp/projects/employment_crisis/)

水町勇一郎 [2011] 『『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
理的な理由』に関する研究』 社会科学研究 62 巻 3・4 号

水町勇一郎・連合総合生活開発研究所編 [2010] 『労働法改革—参加による公正・効率社
会の実現』 日本経済新聞出版社

山田省三 [1989] 「パートタイム労働問題への視座設定とその労働条件形成の法理」 労働
法律旬報 1229 号 23 頁以下

Becker/Danne/Lang/Lipke/Mikosch/Steinwedel [1987], Gemeinschaftskommentar zum
Teilzeitarbeitsrecht

Goos [1985], Teilzeitarbeit und ihre Sonderformen

LYON-CAEN (A.) [2006] , À travail égal, salaire égal: Une règle en quête de sens, *Revue de Droit de Travail*, p.17 et s.

PELISSIER (J.), SUPLOT (A.) ET JEAMMAUD (A.) [2008] , *Droit du travail*, 24^e éd.

Schaub/Koch/Linck/Vogelsang [2009] , *Arbeitsrechts-Handbuch*, 13.Aufl.