



RIETI Discussion Paper Series 19-J-011

日本型『同一労働同一賃金』改革とは何か？—その特徴と課題

水町 勇一郎

東京大学社会科学研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

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

日本型『同一労働同一賃金』改革とは何か？—その特徴と課題¹

水町 勇一郎（東京大学社会科学研究所）

要 旨

2018年6月、「働き方改革関連法」が成立した。この「働き方改革」の柱の一つは「同一労働同一賃金」の実現である。しかしこれは、同一の労働に対し同一の賃金を支払う「職務給」制度の導入を強制しようとするものではない。日本の「同一労働同一賃金」改革とは、そもそもどのような内容のものなのか。それは何を目的としているのか。そこには日本的な特徴があるのか。この改革に伴ってどのような課題が生じる可能性があるのか。本稿では、この日本の「同一労働同一賃金」改革の内容、趣旨、特徴および課題を、労働法学の観点から明らかにし、本改革を正確な理解の下で進めていくための道筋と課題を明らかにする。日本型「同一労働同一賃金」の最大の特徴は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の「均等」待遇のみならず「均衡」待遇が法的に求められている点にあり、この点は世界でも先例的な意味をもつものであることが、本稿によって明らかにされる。

キーワード：働き方改革、同一労働同一賃金、パートタイム労働、有期労働契約、労働者派遣

JEL classification: D63、E24、J38、J48、J88、K31

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、所属する組織及び（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。

¹ 本稿は、独立行政法人経済産業研究所（RIETI）におけるプロジェクト「労働市場制度改革」の成果の一部である。

I 日本の「同一労働同一賃金」改革とは何か？—改革の内容

I-1 「同一労働同一賃金」と「不合理な待遇の相違の禁止」

「働き方改革」において「労働時間の上限規制」と並ぶ柱とされる「同一労働同一賃金の実現」は、正規雇用労働者（フルタイム・無期契約・直接雇用労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者）との待遇格差の改善を図るための法的ルールとして掲げられているものである。しかし、今回の法改正（2018年6月29日に成立した働き方改革関連法）において、法律上、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で「労働」が「同一」であれば「同一」の「賃金」を支払ういわゆる「職務給」制度をとることが義務づけられたわけではない。法律上義務づけられたのは、正規雇用労働者（通常の労働者）とパートタイム労働者・有期契約労働者・派遣労働者との間の「不合理な待遇の相違の禁止」である（短時間・有期雇用労働法8条、労働者派遣法30条の3第1項）。この「不合理な待遇の相違の禁止」は、法的ルールとしては「同一労働同一賃金」よりも射程の広いルールといえることができる。この「不合理な待遇の相違の禁止」と「同一労働同一賃金」との関係を明らかにするために、まず、欧州の法的ルールをみてみよう。

I-2 欧州の法的ルール—「客観的理由のない不利益取扱いの禁止」

欧州連合（EU）では、【表】にあるように、EU指令によって、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者への不利益取扱いを原則として禁止する法規制を定めている。EU加盟国は、これらの指令に従って、国内法等の整備を行う義務を負う。EUの代表的な加盟国であり、EU指令制定以前からこの問題について議論をリードしてきたフランスとドイツの法律規定は、【表】の通りである。そこからわかるように、フランスやドイツなどEU諸国では、基本的に、非正規雇用労働者（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、客観的な理由がない限り、正規雇用労働者（フルタイム・無期契約・直接雇用労働者）より不利益な取扱いをしてはならないとの法原則（「客観的理由のない不利益取扱いの禁止」原則）が定められている。

【表】 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於いて、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、比較可能なものとする。(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る、L.3221-3条にいう報酬は、同等の職務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によって異なる場合、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) |

| | 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締結または締結する選択権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、集団的交渉手段、および、食堂などの集団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、同等の職務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るであろう、給与当り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"> 派遣元は、派遣労働者に対し、派遣先への派遣期間中、派遣先事業所における比較可能な労働者に適用される、賃金を含む基本的労働条件を付すべき義務を負う(均等待遇原則)(8条1項1文)。 時間単位最低賃金を下回らない限りにおいて、労働協約によって均等待遇原則から逸脱することができる(同条2項1文)、2項の労働協約は、賃金については、派遣開始から90日間、均等待遇原則から逸脱することができる。より長期間の逸脱(は、①派遣開始から遅くとも15か月後には、賃金が少なくとも、派遣先産業部門における比較可能な労働者の労働協約上の賃金と同額となるよう調整され、かつ、②実習期間の後、遅くとも6週間後には、当該協約賃金に向けた段階的賃金引上げが行われる場合)にのみ、許される(同条4項1文)。 |

*フランスでは、法律の条文中「客観的な理由によって正当化されない」という文言が付けられていないが、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(違法性を認める解釈)がなされている。

**詳細は、水向 眞一郎「付帯的」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9号125-152頁(2011年8月))、山本 隆夫・山本志郎「ドイツにおける労働者派遣法および請負契約の適用規制をめぐる新たな動向」労働法法律情報1872号36頁以下(2016年9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。

この欧州の「客観的な理由のない不利益取扱いの禁止」原則については、3つの重要なポイントがある。

第1に、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働という3つの雇用形態が基本的に同様の法原則の下に置かれていることである。これは、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など労働市場のなかで同様の状況(「非正規労働者」的な地位)に置かれている

者には、基本的に同様のルールを適用することが必要であることを示すものである。例えば、パートタイム・有期契約労働者などその一部のみを対象とすると、残された者（派遣労働者）に格差問題がシフトするといういわゆる「もぐら叩き」現象が発生し、問題の根本的な解決には至らない。EU ではこのような問題意識から、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、基本的に同様の法原則が適用されている²。

第2に、この法原則と「同一労働同一賃金」との関係である。「同一労働同一賃金」とは、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ある。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あるが、男女間を超えたより一般的な法原則として用いられることもある³。この「同一労働同一賃金」原則を正規・非正規雇用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」そのものが法律上定められるのではなく、「客観的な理由のない不利益取扱いの禁止」という形で制度化されることが多い。その理由は、①格差が問題となっているのは「賃金」だけでなく広く待遇一般に及んでいること、また、②「同一労働」を条件とすると労働（職務内容）と関連性のない給付（例えば通勤手当、食事手当など）についても労働が同一でないことで格差が容認されてしまうこと、にある。これらの点を踏まえ、賃金以外の給付（①）も、職務内容と関連していない給付（②）も射程に入れたより一般的な法原則として、「客観的な理由のない不利益取扱いの禁止」という形がとられているのである⁴。「同一労働同一賃金」は「客観的な理由のない不利益取扱いの禁止」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ることもできる。

第3に、「同一労働同一賃金」も「客観的な理由のない不利益取扱いの禁止」も「原則」であり、その例外として「客観的な理由」があれば格差は許容されることである。この「客観的な理由」は、各事案においてそれぞれの給付の目的・性質に照らして判断されている。例えば、職務内容と関連して設計されている賃金（基本給等）についても、そこに在職期間を組み込

² ただし、派遣労働者については、労働者派遣という契約形態の特殊性を考慮し、この法原則（均等待遇原則）に対し労働協約による例外設定という特別の調整が認められている場合（EU指令、ドイツ等）がある。

³ 例えばフランスでは、1996年10月23日の破毀院判決（いわゆる *Ponsolle* 判決。Cass. soc. 29 octobre 1996, n° 92-43680, *Bull. Civ. V*, n° 359, p.255 et s.）およびその後の判例の展開により、「同一労働同一賃金」原則が男女間を超えた一般的な法原則として位置づけられている（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135頁以下（2011）など参照）。

⁴ 水町勇一郎『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 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革—日本の働き方をいかに変えるか』（日本評論社、2011）271頁以下参照。

んで設計されている場合には在職期間の違いが賃金の違いを正当化する客観的理由となり⁵、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を選択するか否かで賃金に差が設けられている場合にはキャリアコースの違いが賃金の違いを正当化する客観的理由になる⁶と解釈されている。このように、同じ内容の職務に従事している場合でも、給付の性質・目的により、勤続年数（在職期間）の違いやキャリアコース等の違いが、給付の違いを正当化する客観的理由になるとされている。また、その性質上、職務内容に関連しない給付（通勤手当、食事手当等）については、職務内容が異なる場合であっても、その給付の性質・目的に応じて同様に支給しなければならない（職務内容の違いは給付の違いを正当化する客観的理由にならない）とされている⁷。

以上のように、欧州においても、「同一労働同一賃金」は「例外」のある「原則」であると位置づけられており、また、正規・非正規雇用労働者間の待遇格差問題については、「賃金」以外の待遇や「同一労働」でない場合にも及びうるより広い法原則として「客観的理由のない不利益取扱いの禁止」原則が採用されている。さらに、この法原則は、非正規雇用労働者として連続性・代替性のあるパートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者に基本的に同様に及ぶものとされている。

I-3 日本の法的ルール—「不合理な待遇の相違の禁止」

日本において採用された「不合理な待遇の相違の禁止」は、これらの点においては、基本的に欧州の「客観的理由のない不利益取扱いの禁止」と同様の性格をもつものである。

すなわち、日本でも「同一労働同一賃金」は、勤続年数や職業経験・能力など賃金の違いを正当化する事情がある場合には賃金の違いを許容しうるもの（その意味で例外のある法理である）と位置づけられている。また、「同一労働同一賃金」のままだと、賃金以外の待遇が対象外となり、労働（職務内容）と関連しない給付（通勤手当、食事手当等）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、正規・非正規雇用労働者間の待遇格

⁵ Cass. soc. 20 juin 2001, n°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要素として組み込まれているとすれば、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。

⁶ Cass. soc. 3 mai 2006, n°03-42920, *Bull. civ.* V, n°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そうでない労働者との間で、職務が同一であるにもかかわらず賃金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。

⁷ Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang, *Arbeitsrechts-Handbuch*, 16.Aufl. (2015), S.433 (Linck); Cass. soc. 15 octobre 2014, n°13-18006. これらのほか、フランス、ドイツにおける「客観的理由」の有無の判断の具体例については、水町（2011）前掲注3）135頁以下、水町勇一郎「労働条件（待遇）格差の『不合理性（合理性）』の内容と課題」日本労働法学会誌128号64-72頁（2016）など参照。

差が大きく残ってしまうおそれがある。そこで、賃金以外の待遇も、職務内容と関連していない待遇も射程に入れた法理として、「不合理な待遇の相違の禁止」が採用されている。さらに、この法理は、非正規雇用労働者として連続性・代替性のあるパートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者に基本的に同様に及ぶものとして制度設計されている。

このように、日本の「働き方改革」は、「同一労働同一賃金」という看板を用いつつ、法律上はより射程の広い「不合理な待遇の相違の禁止」という法理を、非正規雇用労働者全体に及ぼす（「同一労働同一賃金」は「不合理な待遇の相違の禁止」のなかの職務内容と関連性をもつ賃金〔特に基本給〕に関するルールと位置づけられる）という形で改革を行ったものといえる。

もっとも、その法理の内容として、欧州の「客観的理由のない不利益取扱いの禁止」と日本の「不合理な待遇の相違の禁止」とは異なる特徴をもつものであり、この日本の法理のなかには、これまでの欧州の法的ルールにはみられなかった画期的な意義も見出される。この点は、日本の法理の特徴として後述する（Ⅲ）。

Ⅱ 何のための改革か？—改革の趣旨

なぜ、いまこのような改革が、日本で進められているのか。この改革の趣旨は、大きく2つの側面からなるとされている。

Ⅱ-1 改革の2つの側面

1つは、社会的側面である。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間にある賃金、福利厚生、教育訓練などにわたる待遇格差は、仕事や能力等の実態に対して処遇が低すぎる（それゆえ非正規雇用労働者に正当な処遇がなされていないという気持ちを起こさせ頑張ろうという意欲をなくす）という社会的不公正の問題を顕在化させているとともに、若い世代の結婚・出産への影響により少子化の一要因となり、また、ひとり親家庭の貧困の要因となるなど、将来にわたり日本社会全体へ影響を及ぼすに至っている⁸。このように、正規・非正規雇用労働者間の格差問題は、単に個々の労働者間の問題にとどまらず、日本の労働市場や社会全体にわたる社会問題となっている。

もう1つは、その経済的側面である。正規・非正規雇用労働者間の待遇格差は、非正規雇

⁸ 働き方改革実現会議「働き方改革実行計画」（2017年3月28日）2頁・4頁、厚生労働省労働政策審議会同一労働同一賃金部会「同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）」（2017年6月9日）1頁など参照。

用労働者がコストの安い労働力と認識されることにより、能力開発機会の乏しい非正規雇用労働者の増加につながり、労働力人口の減少のなか労働生産性の向上を阻害する要因となりかねない。また、低賃金・低コストの非正規雇用労働者の存在は、経済成長の成果を賃金引上げによって労働者に分配することで賃金上昇、需要拡大を通じたさらなる経済成長を図るという「成長と分配の好循環」を阻害する要因ともなっている⁹。このように、低生産性・低賃金の労働者を生む原因となっている正規・非正規雇用労働者間の待遇格差問題を解消することは、生産性向上・経済成長と賃金上昇・需要拡大とを循環させる「成長と分配の好循環」の実現を図ろうとする構造改革の根幹にある重要な経済的課題としても位置づけられているのである。

II-2 改革の趣旨と「不合理な待遇の相違の禁止」

今回の日本の「同一労働同一賃金」改革は、この大きく2つの問題を解消することを目的とした改革である。同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間不合理な待遇差を解消することによって、どのような雇用形態であっても仕事ぶりや能力等に応じた公正な処遇を受けることができる社会（多様な働き方を選択できる社会）を創り、そこで得られる納得感が労働者の働くモチベーションや労働生産性を向上させる。そして、生産性向上や経済成長の成果を非正規雇用労働者の待遇改善を含む賃金全体の引上げ（労働分配率の上昇）につなげていくことで、「成長と分配の好循環」を回復し、日本経済の潜在成長力の底上げを図る。このように、社会的公正さの追求とともに、賃金上昇による日本経済の好循環の回復を図ることが、本改革の大きな目的である。

このような趣旨で、「働き方改革実行計画」では、「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革である。……その変革には、社会を変えるエネルギーが必要である。／安倍内閣は、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである。……／働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る『成長と分配の好循環』が構築される。個人の所得拡大、企業の生産性と収益力の向上、国の経済成長が同時に達成される。すなわち、働き方改革は、

⁹ 「働き方改革実行計画」前掲注8）2頁、「同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）」前掲注9）1頁など参照。

社会問題であるとともに、経済問題であり、日本経済の潜在成長力の底上げにもつながる、第三の矢・構造改革の柱となる改革である」と述べられている¹⁰。

このような趣旨に立ち、本改革では、有期雇用労働者に関する労働契約法、パートタイム労働者に関するパートタイム労働法、派遣労働者に関する労働者派遣法の三法を一括改正することとされた。具体的には、有期雇用労働者について不合理な労働条件を禁止した現行の労働契約法 20 条を削除し、パートタイム労働法の題名をパートタイム・有期雇用労働法（正式名称は「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」）に改めて、パートタイム労働者と有期雇用労働者とを同法で同じ規制の下に置くこととされた¹¹。また、派遣労働者の待遇については、労働者派遣法を改正して、パートタイム・有期雇用労働法と原則として同じ規制（不合理な待遇の禁止など）の下に置くこととされた。

III 欧州の制度との共通性と独自性—改革の特徴

今回の日本の改革で「同一労働同一賃金」の制度化を検討するにあたって繰り返し述べられてきたのが、「我が国の雇用慣行に十分留意しつつ」という点と、「欧州の制度も参考にしつつ」という点である¹²。2017年3月28日に働き方改革実現会議で決定された「働き方改革実行計画」では、「同一労働同一賃金の考え方が広く普及している欧州の実態も参考としながら、我が国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが必要である」とされている。

今回の日本の「同一労働同一賃金」改革の特徴を探るために、まず、今回の日本の改革の骨子をみたく、欧州の制度との異同（欧州との共通性と日本の独自性）を明らかにすることにしよう。

III-1 日本の「同一労働同一賃金」改革の骨子

今回の改革の柱となる「不合理な待遇の相違の禁止」について、改正法（パートタイム・有期雇用労働法 8 条）は、次のように規定している。

¹⁰ 「働き方改革実行計画」前掲注 8）1 頁以下。

¹¹ パートタイム労働法（改正後はパートタイム・有期雇用労働法）は公務員を適用除外としている（29 条）が、本改革の趣旨は、社会的公正さの追求という点でも、賃金引上げによる経済成長力の底上げという点でも、いわゆる非正規公務員の待遇をめぐる問題と同様に及ぶものである。政府は、地方自治体の一般職の非常勤職員について、①「会計年度任用職員」と位置づける規定を新設し採用方法などを明確にしたうえで、②会計年度任用職員についてはフルタイムでもパートタイムでも期末手当（ボーナス）の支給を可能にする地方自治法改正を行い（2017年5月11日国会で可決・成立）、地方自治体における正規・非正規職員間の待遇格差の是正を促している（改正法は 2020 年 4 月施行）。

¹² 例えば、「ニッポン一億総活躍プラン」（2016年6月2日閣議決定）8 頁。

「(不合理な待遇の禁止)

第8条 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。〔下線部は今回の改正部分〕

この条文改正のポイントは、短時間または有期雇用の労働者といわゆる正社員（「通常の労働者」）との間の不合理な待遇の相違を禁止するにあたり、改正前の条文（パートタイム労働法8条、労働契約法20条）に比べ、次の2点を明確にしている点にある。第1に、基本給、賞与その他の待遇「のそれぞれ」についてと規定し、それぞれの待遇ごとに個別に不合理性を判断すること、第2に、その判断にあたり、さまざまな事情「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」を考慮するとして、それぞれの待遇の性質・目的に照らして不合理性を判断すること、である。改正前の条文では、規定の内容が簡略であったため不合理性の判断方法が必ずしも明確でなかったが、今回の改正では、それぞれの待遇ごとにその性質・目的に照らして不合理性を判断することが条文上明記されたのである。

もっとも、このような形で不合理性の判断方法が条文上明らかになったとしても、これによってただちに企業実務が変わっていくことが期待できるわけではない。各企業におけるさまざまな待遇について、それぞれどのような性質・目的をもち、それぞれどのように待遇をそろえていけばよいのか、使用者としてどのような責任をもってこれを進めていけばよいのかといった点が、この条文だけでは明らかでないからである。そこで今回の改革では、この条文の改正に加えて、①その不合理性の判断の考え方と事例を具体的に示す「ガイドライン案」¹³を作成し、これを同条の解釈のための「指針」（パートタイム・有期雇用労働法15

¹³ 働き方改革実現会議「同一労働同一賃金ガイドライン案」（2016年12月20日決定）。このガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態に関わらない均等・均衡待遇の確保を目指すことを目的として、いかなる待遇差が不合理となるか（ならないか）を、それぞれの待遇ごとに示したものである。具体的には、基本給（職業経験・能力に応じるもの、業績・成果に応じるもの、勤続年数に応じるもの、勤続による職業能力の向上に応じた昇給）、手当（賞与、役職手当、特殊作業手当、特殊勤務手当、精皆勤手当、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当・出張旅費、食事手当、単身赴任手当、地域手当）、福利厚生（食堂・休憩室・更衣室、転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障、病気休職、法定外年休・休暇）、その他（教育訓練、安全管理）のそれぞれの給付について、均等または均衡待遇を実現するための基本的な考え方、および、典型的な事例として問題となる例とならない例が示されている。

条参照) とすることで、企業の現場での具体的な取組みを促すこととし、さらに、②待遇の相違の内容と理由を「事業主の説明義務」の対象とすること(同法 14 条 2 項)によって、待遇格差の是正についての使用者の説明責任を法律上明確にし、労働者が訴訟を提起できるようにするための情報面での基盤を整備とすることとされた。

これらのうち、「ガイドライン案」(①)については、改正法の成立(2018 年 6 月 29 日)前の同年 6 月 1 日に最高裁が下したハマキョウレックス(差戻審)事件および長澤運輸事件の二判決¹⁴によって、実質的にこれを後押しするような判断がなされた。両判決は、本改正前の労契法 20 条の解釈として、労働条件の相違の不合理性について、原則として個々の労働条件ごとにその趣旨・性質に照らした判断をすることとし、また、その具体的判断として、皆勤手当、作業手当、給食手当、通勤手当について事実上「ガイドライン案」に沿った解釈をしたのである。この最高裁二判決は、これらの点で、本改正の方向性を部分的に先取りし、改正に向けた動きを加速させたものと位置づけられうる¹⁵。その後、このガイドライン案は、改正法に基づく指針(いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」)として、2018 年(平成 30)年 12 月 28 日に正式に発出された¹⁶。

また、事業主の説明義務(②)については、本法案の国会審議のなかで、同義務違反は、労働局による指導監督等の対象となるとともに、待遇の相違の不合理性(同法 8 条)を基礎づける事情として考慮されるものとなることから、厚生労働大臣答弁として確認された¹⁷。待遇の相違の内容と理由についての事業主の説明義務は、待遇の不合理性の判断のための重要なプロセスとしての機能を果たすものと位置づけられているのである。

派遣労働者についても、労働者派遣法の改正によって、不合理な待遇の相違の禁止(労働者派遣法 30 条の 3 第 1 項)、事業主の説明義務(同法 31 条の 2 第 4 項)などパートタイム・有期雇用労働法改正と同様の規定が、労働者派遣法のなかに定められた。なお、派遣労働者については、不合理な待遇の相違の禁止は、原則として派遣先に雇用される通常の労働者との間で均等・均衡待遇の実現を図ることが求められる(同法 30 条の 3 第 1 項)が、この原

¹⁴ ハマキョウレックス(差戻審)事件・最二小判平成 30・6・1 労判 1179 号 20 頁、長澤運輸事件・最二小判平成 30・6・1 労判 1179 号 34 頁。

¹⁵ 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」労判 1179 号 5 頁以下など参照。

¹⁶ 「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者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 430 号)。

¹⁷ 2018 年 5 月 23 日の衆議院厚生労働委員会において、加藤勝信厚生労働大臣(当時)は、西村智奈美委員(立憲民主党)の質問に対し、「事業主が……この待遇差について十分な説明をしなかったと認められる場合にはその事実、そして、していなかったという事実も〔パートタイム・有期雇用労働法 8 条の〕その他の事情に含まれ、不合理性を基礎づける事情としてこの司法判断において考慮されるものと考えているところであります」〔括弧書きは筆者補充〕と答弁している(国会会議録第 196 回国会厚生労働委員会第 22 号)。

則（いわゆる「派遣先均等・均衡方式」）を貫くと、派遣労働者がキャリアを蓄積して派遣先を移動しても、派遣先労働者の賃金が低下する場合に派遣労働者の賃金が下がり、派遣労働者の段階的・体系的なキャリア形成支援と不整合な事態を招くことになりかねない。そこで、派遣労働者については、労使協定で同種業務の一般労働者の平均的な賃金額（厚生労働省令で定めるもの）以上である賃金額など一定水準を満たす待遇を決定しそれを実際に遵守・実施するという方法（いわゆる「労使協定方式」）をとることを例外として認めるものとされている（同法 30 条の 4）。

III-2 改革の特徴はどこにあるのか？—欧州との共通性と日本の独自性

この日本の「同一労働同一賃金」改革は、前述した欧州の制度（前述 I-2）と次の点で共通性・類似性をもつものといえる。

第 1 に、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働という 3 つの雇用形態を基本的に同一の規制の下に置き、正規・非正規雇用労働者間の待遇格差問題を包括的に解決していこうという方法をとっている点である。そのなかで、派遣労働者については労使協定方式という例外的な調整を許容している点も、EU 指令やドイツ等と類似したアプローチをとるものといえる。

第 2 に、文字通りの「同一労働同一賃金」ではなく、法的ルールとして、より広く賃金以外の労働条件を含む待遇一般を射程に入れ、それぞれの待遇にあった多様な要素を考慮に入れることができる枠組みを採用している点である。

第 3 に、具体的な判断において、それぞれの待遇ごとにその目的・性質に照らして待遇の相違の違法性（不合理性）を判断するという方法をとっている点である。その判断の基本的な考え方や具体的な例を示した「ガイドライン案」は、欧州（フランス、ドイツ）における判例や学説の蓄積を参考にしつつ定められたものである。

日本の「同一労働同一賃金」改革は、これらの点で「欧州の制度」を参考にしたものといえることができる。

これに対し、以下の諸点では、欧州の制度とは異なる日本の独自性が認められる。

第 1 に、法的ルールとして、「客観的理由のない不利益取扱いの禁止」ではなく「不合理な待遇の相違の禁止」としている点である。この点は、民事訴訟における立証責任の構造の違いに起因している面がある。欧州では、労働者側が「不利益取扱い」の存在を立証し、使用者側が「客観的理由」の存在を立証するという形で、立証責任が明確に分配されている。これに対し日本では、客観的理由や合理性・不合理性の存否という抽象的な要件は「規範的

要件」とされ、当事者双方が自らに有利な証拠を提出し（「不合理な待遇の相違の禁止」については、「不合理である」という評価根拠事実を労働者側が、「不合理でない」という評価障害事実を使用者側が主張立証し）、裁判所がそれらの証拠全体を踏まえて要件の充足・不充足を判断するという方法がとられている¹⁸。このような「規範的要件」論によると、人事管理上の取扱い（待遇）について十分な情報をもたない労働者が不利な状況に置かれかねない。そこで、今回の日本の改革では、この一般的な「規範的要件」論をとりつつ、使用者に待遇の相違の内容と理由についての説明義務を法律上課すこととし（パートタイム・有期雇用労働法 14 条 2 項、労働者派遣法 31 条の 2 第 4 項）、労働者と使用者間の情報の非対称性を解消しようとしている。

第 2 に、日本では、基本給について「同一労働同一賃金」（職務給）を必ずしも原則としておらず、職務給、職能給、成果給、勤続給などいかなる基本給制度をとるかは、企業や労使の選択に委ねるものとされている。この点は、社会的な制度として、産業別労働協約等により職務の内容と格付けに応じた職務給制度が形成されている欧州とは対照的な点である。もともと欧州でも、職務給の格付けにおいて職業経験・能力等の違いが考慮されたり、基本給（職務給）に上乘せされる加算部分（手当）等で業績・成果、勤続期間、キャリアコース等の違いが考慮されており、これらの点は賃金の違いの正当化事由（客観的理由）となりうるものと解されている（前述 I-2）。したがってこの点は、欧州と日本との間の法的な判断そのものの違いではなく、これまでの賃金制度（社会制度）の違いに基づく判断の局面の違いであるといえる。

第 3 に、日本では「均等」待遇だけでなく「均衡」待遇の確保が求められている。「均等」待遇とは前提が同じ場合に同じ待遇を求めること、「均衡」待遇とは前提が異なる場合に前提の違いに応じたバランスのとれた待遇を求めることである。このうち、欧州では基本的に「均等」待遇のみが求められているが、日本の正規・非正規雇用労働者間の待遇格差の是正においては「均等」待遇のみならず「均衡」待遇の確保も求められているのである。この「均衡」待遇の要請は、正規・非正規雇用労働者間にキャリア展開（雇用管理区分）の違い等を理由として大きな格差が設けられていることの多い日本特有の法的要請であり、これまでの日本における議論の蓄積¹⁹を踏まえて、「ガイドライン案」において明確な形で示された

¹⁸ 労働契約法 20 条の「不合理」性の判断についてこのことを述べた判例として、ハマキョウレックス（差戻審）事件・前掲注 14）判決がある。

¹⁹ 例えば、無期雇用労働者と有期雇用労働者との不合理な労働条件の相違を禁止した労働契約法 20 条のなかに「均等」と「均衡」の双方の要請が含まれているとの理解を示していたものとして、2012 年 6 月 19 日第 180 回国会参議院厚生労働委員会会議録 23 頁〔金子順一厚生労働省労働基準局長（当時）発言〕、平 24・8・10 基発 0810 第 2 号第 5 の 6(2)オ、2015 年同一労働同一賃金推進法 6 条 1 項・2 項のほ

点である。

これらの点で、日本の「同一労働同一賃金」改革は日本独自の特徴をもったものであり、とりわけ第2と第3の点は「我が国の雇用慣行」を考慮したものといえる。なかでも、第3の点（「均衡」待遇の制度化）は、正規雇用労働者を中心として形成された日本的雇用慣行に起因する日本の「正規・非正規」格差の問題構造を考慮した日本固有の法的要請である。前提が同じ場合に同じ取扱いをする「均等」待遇だけでなく、前提が異なる場合に前提の違いに応じたバランスのとれた取扱いをする「均衡」待遇を法的に求める点は、他国に例のない先進的な法政策であるという比較法的な観点からも、職務分離や雇用管理区分等の形式の違いを超えた対応を求める（職務や雇用管理区分等が異なるとしてもその違いに応じた均衡のとれた待遇となっていることを法的に要請する）という実務的な観点からも、重要な意味をもつ日本的な特徴であるといえる。

IV 今後の課題

以上のような内容と特徴をもつ日本の「同一労働同一賃金」改革を進めていくうえでの課題として、大きく次の3つの点があげられる。

第1に、正規・非正規雇用労働者間の待遇格差の是正の着実な実行である。実際の人事労務管理上のステップとしては、①最高裁ハマキョウレックス事件判決でも示された諸手当・福利厚生等の非正規雇用労働者への支給を第1段階とし、さらに、改正法の施行（大企業は2020年4月、中小企業は2021年4月）に向けて、②非正規雇用労働者への均等または均衡のとれた水準での賞与および退職金の支給²⁰、および、③正規雇用労働者の基本給制度への非正規雇用労働者の組入れまたは均等・均衡のとれた水準での基本給の支給という段階を踏みながら、就業規則改正等の制度的な準備を進めていくことが考えられるだろう。ここで

か、岩村正彦・荒木尚志・島田陽一「鼎談 2012年労働契約法改正—有期労働規制をめぐって」ジュリスト1448号34頁以下（2012）、阿部未央「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）、緒方桂子「改正労働契約法20条の意義と解釈上の課題」季刊労働法241号25頁以下（2013）、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』156頁以下（有斐閣、2014）、奥田香子「改正パートタイム労働法と均等・均衡待遇」季刊労働法246号22頁（2014）、両角道代「パート処遇格差の法規制をめぐる—考察—「潜在能力アプローチ」を参考に」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、2015）362頁以下などがある。最高裁も、2018年6月1日の二判決（ハマキョウレックス（控訴審）事件・長澤運輸事件・前掲注14）判決）において、労働契約法20条は「均衡」待遇の要請を含むものであることを明らかにした（水町・前掲注19）12頁以下参照。

²⁰ 改正前の労契法20条をめぐる裁判例であるが、有期契約労働者への賞与や退職金の不支給を部分的に不合理とした裁判例として、大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件・大阪高判平成31・2・15判例集未掲載（アルバイト職員への賞与の不支給につき正職員の支給基準の60%の下回る範囲で不合理と判断）、メトロコマース事件・東京高判平成31・2・20判例集未掲載（契約社員への退職金の不支給につき正社員の支給基準の4分の1を下回る範囲で不合理と判断）参照。

のプロセスとして大切になるのは、非正規雇用労働者の意見を反映させる形で労使の交渉・協議を行うことである。とりわけ日本の今回の改革では、前提が異なる場合に前提の違いに応じたバランスのとれた取扱いを行う「均衡」待遇が法的に求められており、この量的な水準の決定（その「不合理性」の判断）においては、労使間の話合いで利害関係者の意見や利益を調整して決定したという手続の公正さが重要な意味をもちうる²¹。特にここでは、待遇改善の対象となる非正規雇用労働者の意見や利益を反映させる手続が踏まれているか否かが重要であり、労働組合がある場合には非正規雇用労働者の組織化、労働組合がない場合には非正規雇用労働者の意見を聴き待遇改善に反映させる手続的な工夫を講じることが課題となる。このようなプロセスの充実は、当事者の納得性を高め、企業にとっては判断の予見可能性を高めることにもつながる。

第2の課題は、正規雇用労働者（いわゆる「正社員」）を含めた賃金・人事労務管理制度の全体像を将来に向けて再検討することである。今回の改革では、賃金原資を拡大しつつ²²、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた公正な分配を行うことが求められている。この過程のなかで改めて問われるのは、正規雇用労働者の賃金・人事労務管理制度そのものが効率的なものとして設計されているのかという点である。そもそも、正規雇用労働者の制度が効率的なものとなっていないのに、今回の改革で非正規雇用労働者もその制度に合わせて均等・均衡のとれた待遇にしていくことになると、正規・非正規雇用労働者の制度全体が不効率なものとなっていくおそれがある。今回の改革を契機に、賃金・人事労務管理制度全体の再検証をしていくこと、具体的には、正規雇用労働者の基本給制度は企業経営の将来の方向性・課題と整合的なものとなっているのか、賞与や退職金が賃金全体のなかで占める割合・規模やその算定・支給方法は効率的で持続可能なものとなっているか、諸手当・福利厚生の内容は企業経営の方向性や労働者やニーズに沿った効率的で公正なものとなっているのかといった点を、中長期的な視点で改めて検証する作業を行うことが重要になるだろう。そ

²¹ ハマキョウレックス（差戻審）事件・前掲注14）判決も、「同条〔労働契約法20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」と判示し、「均衡」待遇の判断にあたっては労使交渉というプロセスが重要となりうる旨を述べている。学説としては、水町勇一郎『「同一労働同一賃金」のすべて』（有斐閣、2018）69頁以下、神吉知郁子「労働法における正規・非正規『格差』とその『救済』—パートタイム労働法と労働契約法20条の解釈を素材に」日本労働研究雑誌690号73頁（2018）等参照。

²² 今回の改革では、非正規雇用労働者の待遇改善という社会的側面からも、成長と分配の好循環の実現という経済的側面からも、賃金原資を拡大して労働分配率を引き上げながら改革を進めていくことが求められている。賃金原資を拡大する方法としては、①労働生産性の向上、②企業の内部留保の賃金への還元、③適正な価格転嫁などの方法をとることが想定されている（水町・前掲注21）書122頁以下参照）。これらを政策的に結びつけながら総合的に推進していくことが、「働き方改革」という大きな改革のねらいでもある。

の検証の結果は、それぞれの業種や企業ごとにさまざまなものとなるだろうが、大きな方向性としては、賞与や諸手当・福利厚生が多くが基本給のなかに組み込まれ、基本給の構成要素としては勤続・年功よりも職務・成果に重きを置いたものに重心がシフトしていく（その意味で結果として「同一労働同一賃金」に近づいていく）可能性があり、退職金については企業丸抱え型から個人積立型にシフトしていく可能性があるだろう。

第3の課題は、「非雇用型」労働者の増加への対応の必要性である。労働法や社会保障法の適用を受けない（最低賃金の適用や社会保険料の企業負担等がない）業務委託・フリーランス等の形態をとった自営業的な労働者（「非雇用」労働者）が世界的に増加している。この動きは、ウーバー（Uber）に象徴されるプラットフォーム・エコノミーの急速な拡大によって加速し、法的には「労働者」・「労働契約」概念の再検討を促す状況を生んでいる²³。日本の今回の「同一労働同一賃金」改革によって「非正規雇用」労働者の待遇改善を図ることは、コスト削減を求める企業行動として「非雇用」労働者を増加させる動きをさらに加速させる可能性がある。このような市場の動きのなかで、「非雇用」労働者も含む公正な競争条件を確立するとともに、これらの多様な労働形態を魅力的な就労機会として健全に発展させていくという観点から、「非雇用」労働者の社会的保護のあり方を検討すること²⁴が、次の「働き方改革」の大きなテーマとなるだろう。

²³ 水町勇一郎『『労働契約』概念の変容？—『プラットフォーム』型就業と『経済的従属性』』大村敦志ほか編『現代フランス法の論点』（東京大学出版会、近刊予定）など参照。

²⁴ 例えば、2018年10月に厚生労働省雇用環境・均等局に「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」が設置され、非雇用型労働者をめぐる法政策のあり方が検討されている。