



真の均等均衡待遇を勝ち取る解釈と立法

日本労働弁護団事務局次長 山岡遥平



現在の司法判断の特徴

- ▶ 手当については一定の不合理性を認めるものもあるが、近時はその判断も厳しくなってきている
- ▶ 基本給、賞与、退職金など、複合的な性質をもつものについて、判断は非常に厳しい
- ▶ 正社員人材確保論を最高裁が是認している

旧労働契約法20条、パ有期法8条の趣旨

- ▶ パート、有期契約労働者の労働条件があがりにくいことに着目し、いわゆる正社員との不合理な格差をなくし、均等又は均衡のとれた待遇を目指す社会改良規定
- ▶ 最も差が大きいのはやはり基本給や賞与、退職金
- ▶ 基本給等についても射程が及ぶことを立法で明確化している



ガイドラインの効力

- ▶ 裁判所はガイドラインの拘束性を否定（トーカロ事件・東京地判令2.5.20）
- ▶ 一方で、水町先生は裁判規範にもなるものであるとする
←パート有期法15条1項に基づいて定められた指針であるから、という理屈付け

あるべき解釈～性質・目的編

【法文】「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして」

- ▶ 待遇の性質、目的は客観的な事情から認定されなければならない

：将来の役割への期待、といった主観的・抽象的なものではだめ。

「目的」は主観的なものではなく、当該手当の支給実態、支給要件等に照らして、効果と明確な関連性があり、客観的に認識できるものでなくてはならない。

「長期雇用を前提とする正社員（無期契約労働者）に対し賞与の支給を手厚くすることにより有為な人材の獲得・定着を図るという一審被告の主張する人事施策上の目的」（井関松山ファクトリー事件・高松 高判令元.7.8労判1208号38頁）は支給要件、実態と関連がないのでは？

あるべき解釈～基本給・賞与編

- ▶ 【ガイドライン】基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、**能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給**を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、**その相違に応じた基本給を支給しなければならない**

(その他、業績又は成果に応じるもの、勤続年数に応じるものについてもおおむね同旨述べる)

←「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」という法文にふさわしい解釈

あるべき解釈～基本給・賞与（続）

- ▶ つまり、基本給の性質を明らかにさせ、その性質に応じて、均等又は均衡のとれたものにしなければならない
- ▶ そのために、複合的な性質・目的があれば、その各性質・目的がどの程度支給額に反映しているのかを明らかにして、各性質・目的に応じて均衡・均等なものとなっているか判断すべき

たとえば...大阪医科薬科大学最高裁判決

- ▶ 第1審被告の正職員に対する賞与は、正職員給与規則において必要と認めたときに支給すると定められているのみであり、基本給とは別に支給される一時金として、その算定期間における財務状況等を踏まえつつ、その都度、第1審被告により支給の有無や支給基準が決定されるものである。また、上記賞与は、通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準となっており、その支給実績に照らすと、第1審被告の業績に連動するものではなく、**算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むもの**と認められる。そして、正職員の基本給については、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされており、**勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有するもの**といえる上、おおむね、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていたものである。このような正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、第1審被告は、**正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対して賞与を支給することとしたもの**といえる。

(続)

- 正職員に対する賞与の支給額がおおむね通年で基本給の4.6か月分であり、**そこに労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれること**や、正職員に準ずるものとされる契約職員に対して正職員の約80%に相当する賞与が支給されていたこと、アルバイト職員である第1審原告に対する年間の支給額が平成25年4月に新規採用された正職員の基本給及び賞与の合計額と比較して**55%程度の水準にとどまる**ことをしんしゃくしても、教室事務員である正職員と第1審原告との間に賞与に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない

均等でなければいけない部分

- ▶ 「一律の功労報酬」の部分は均等でなければいけないのでは？

: 正社員だから、と差をつけるのは説明になっていない

- ▶ 労務の後払い報酬

: この部分についても、（基本給で差がついているなら猶更）等しく妥当するはず
→これらに相当する部分は支給されなければならない。

- ▶ 「将来の労働意欲の向上等」

: これも継続して勤務する以上は同じではないか

これらの性質が、どの程度賞与額決定に際して考慮されているのかを認定し、これらに相当する額は少なくとも支給しなければならないことになる

「均衡」を。

【ガイドライン】

「能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない」「業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない」「貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない」...

=差があったとしても、均衡を求めている。

- ▶ 均等、までは求められずとも、均衡は求めるのがあるべき解釈。

裁判所の解釈を打破するための立法

- ▶ **合理性の立証責任**を会社側に

: 特に賃金制度等については情報が偏在しており、合理性の立証責任を会社側に課すことが必要ではないか

= 差が合理的である、といえないと違法となる

- ▶ **目的・性質が客観的**に認められるものでなくてはならないことを明記する

労弁の2016年立法提言

- 使用者と有期労働契約を締結している労働者又は締結していた労働者は、その労働条件について当該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より不利益に取り扱われてはならない。ただし、【当該待遇の格差について、客観的に認められる当該待遇の性質・目的に照らし、】労働者が従事している職務の内容、労働者の個別の事由又はこれらに準じる事情を考慮して、その労働条件の相違及びその相違の程度に合理的理由があると認められる場合は除く。

【内は山岡挿入】

法違反の効果を明確化

- ▶ また、現行法では、不法行為構成で戦うのが基本だが、補充効を持たせないと根本的に解決しない。

→法違反がある場合、均等ないし均衡のとれた待遇で補充されるという効果を定める必要



無期転換についても明確化を

- 現在、無期転換したものについても、一部裁判例は損害賠償を認容するが、その構成はやや複雑
- 無期転換したものについては、有期ではないが、これに準じたものとして適用があることを明確化することが必要



正社員の切り下げ事案が違法であることを定める

- 日本郵政事件（東京地判令6.5.30労経速2566号3頁）では、正社員の待遇切り下げを違法ではないと断じられている

→これは法の趣旨に明確に反する。

ガイドラインは「基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げすることは、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである」とするが、待遇引き上げが法の目的である以上、労使の合意があったとしても望ましいものではない。

戦える法律に！

- ▶ 裁判所はパート有期法による違法判断の影響の大きさに引いている感がある
- ▶ 一方で、社会改良規定とされるパート有期法は、賃金格差の解消手段の一つであり、人権問題でもある。
- ▶ 裁判所が引いた態度をとる以上、立法で打破していくことになる！
：ガイドラインはガイドラインという形では裁判所に対して十分な効果なし
→もう悔しい思いをしないうれのためにも、裁判所が踏み込んだ判断をせざるをえない立法を！！



ともに頑張りましょう！！