

弁護士に聴く



弁護士 庄司俊哉

37

判例から見る 労働トラブルの 防止対策

待遇の差は不合理であってはいけない」とする基準が立法化されました。ただ「同じ労働ならば、同じ賃金にしなければならぬ」というところまで求めたものとは考えられていません。そんな情勢の中で、長澤運輸事件は第一審（平成28年5月13日）では「特段の事情がないので、賃金に差異

出しました。

このように法律・判例が揺れ動いている最中に、同一労働同一賃金について、内閣が重大な閣議決定を行いました。ちょうど長澤運輸事件第一審判決と同時期の平成28年6月2日に、「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定されました（インターネットで閲覧可能）。そこでは、少子高齢化社会への対策として、

ガイドライン案」（ネットで閲覧可能）が示されるとともに、「正規・非正規」という呼称格差を改め、すべて様々な雇用期間や労働時間の社員という考え方に整理されていく必要がある」と記載されています。つまり「非正規労働者をなくし、正社員だが雇用期間や労働時間等が様々な労働者たち」という姿が目指されているのです。



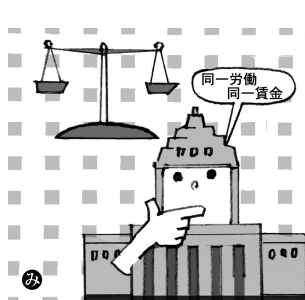
「同一労働同一賃金」の議論は 今後どうなるのだろうか？

「裁判所も同一労働同一賃金を認めたのか?!」と平成28年に話題になった長澤運輸事件については、前月号の『弁護士に聴く』で事例・判決内容が紹介されましたが、「同一労働同一賃金の原則」の議論は現在、司法・立法を巻き込んだ激動の渦の中にあります。

実は、相当以前から司法の世界では、労働者が「同一労働同一賃金」を求めて争ってききました。ところが過去の裁判例では「同一労働同一賃金原則について、

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は認められない」「これに基づき公序もない」として、同一労働同一賃金の原則は「認めない」という結論がほとんどという状況でした。

しかし一方で、同一労働同一賃金の話は、立法（国会）の分野で活発に議論されており、平成25年の労働契約法改正、平成26年のパートタイム労働法改正、平成27年の労働者派遣法改正において、「非正規労働者・派遣労働者と正社員の



を設けることは不合理だ」として、企業が「賃金の差異」について「特別の事情」を主張立証しない限り「差異」は認められないとしました。このように「同一労働同一賃金の原則」にかなり近づけようとしたのです。ところが第二審（同年11月2日）では、「本件の賃金の差異は不合理ではない」という反対の結論を

国民の賃金総額のアップ
↓ 消費支出を増加 ↓ GDP
国民の賃金総額のアップ
という「成長と分配の好循環メカニズム」が目指されています。そのメカニズム実現の政策として「子育て支援の充実」などとともに、「非正規雇用労働者の待遇改善」、具体的には「同一労働同一賃金に向けた非正規雇用労働者の賃金改善」が挙げられているのです。さらに、これを具体化するために「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が平成28年12月、「中間報告」を公表しましたが、そこで「同一労働同一賃金

このように現在の日本では、「最大のチャレンジ」とされる「働き方改革」に着手し始めたのです。そういった国会・内閣の動きと共に、しばらくは司法の判断も揺れ動く可能性があります。特に「同一労働同一賃金」については、最新判例のフォローアップも重要なのですが、大きな国の方針やガイドライン等についてもぜひ関心を持ってウォッチを続けていただきたいと思えます。

（庄司法律事務所所長、元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝