

訴訟で見る「同一労働同一賃金」

政府は2日に閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」で、正社員と非正規労働者の「同一労働同一賃金」を打ち出した。これまでの訴訟では働き方が同じパート労働者と正社員を同等に処遇するよう命じる判決も出ているが、適用法ごとに異なる規定が司法判断にも影響している。今後の法改正で求められるポイントをまとめた。

(シニア・エリタイ
ンツ・ワークス
代表取締役
磯野 浩司)

「パートのときはラ
ー(窓口)業務だけだっ
たが、仕事の範囲や視野
が広がった」。千葉信用
金庫千葉駅北口支店で働
く村上泰美恵さん(52)
は自信に満ちた表情だ。
パートとして11年働いた
後、2012年に正職員
への転換を認められた。



パート勝訴も 職務内容一致力ギ

「同一労働同一賃金」に関連する主な法律

法律	条文	適用対象	対象人数	内 容
パート 労働法	9条	職務内容、人材活 用の仕組み・運用 が正社員と同一の パート労働者	約32万人	待遇について正社員との差 別的取扱いを禁止
	8条	すべてのパート労働者	約943万人	待遇について正社員との不 合理的相違は不可
労働 契約法	10条	すべてのパート労働者	約943万人	待遇について正社員との不 合理的相違は不可
	20条	すべての有期契約労働者	約1485万人	正社員との均衡を考慮して 賃金を決める努力義務
労働者 派遣法	30条 の3	すべての派遣労働者	約119万人	派遣先社員との均衡を考慮 して賃金を決める配慮義務

(注) 厚生労働省の資料などによる。人数は一部重複

人のおおむねがパート
正社員に比べて、正社員に
近い賃金を支払うことが求め
られている。パート労働者
の平均賃金は正社員の56
%と低い。有期契約を理由
とする不合理な労働条件
を生かした労働契約法20
条が13年に施行されたの
を機に、正社員との賃金
差額の支払いなどを求める
訴訟が増えている。

「不合理でない」
請求が認められるハ
ー、手当の差額分の支払い
を求めた訴訟(ハ
ンキョウ・システムズ)で、
原告代理人の中島光孝弁護
士は「正社員と業務内
容が同一で、配置転換や
責任も差がないのに処遇
に差があるのは不合理」

適用法の違い、判決に差

同一労働同一賃金の実
現に向けて一億総活躍プ
ランには「ちゅうちょな
く法改正の準備を進め
る」「法的確実な運用を
図るためガイドラインを
策定する」との言葉が並
ぶ。いずれも2018年
度までに実施すること
として、厚生労働省は労働
契約法やパート労働法、
労働者派遣法改正の検討
を始めている。

厚生労働省はガイドライン
策定を先行させる考え
だ。同プランでは「正社
員と非正規のどのような
待遇差が合理的かを事例

正職員移行を認められ同一賃金になった村上泰美恵さん(千葉市の千葉信用金庫千葉駅北口支店)

差別的取り扱い禁止規定 労働契約法改正の焦点に

で示し、是正すべき不
理なものを明らかにす
る」としている。

ただガイドラインの性
格は、法律に直接の根拠
を持たず、是正の裏付け
高い行政指導指針とする
のは難し。その一方で、法
解釈の仕方を示した「同
長名の通達」にとどまる可
能性がある。

法改正では労働契約法
に、パート法9条のよう
な、正社員と変わらない
働きの労働者に差別的
な取り扱いを禁ずる規定
を設けることが
焦点になっている。

▲ニッポン一億総活躍プラン
誰もが働きやすい社会として、安
定政権が掲げる「一億総活躍社会」
を目指す具体策。成長戦略の新3
本の矢「希望を生み出す強い経済」
「夢をつむぐ子育て支援」「安心

につなげる社会保障」の実現に向
けて、それぞれ「名目国内総生産
者の賃金を底上げし、欧州諸国に
生率1・8」「介護離職ゼロ」の
3つの目標を掲げた。
特に働き方改革では「同一労働
者の勤務促進なども盛り込んだ。

て予見にいい。
る訴訟は他にも進行中
だ。企業にとっては新た
なりリスクである。

と民法20条違反を主張し
た。旧8条は「正社員と
比較して雇用の全期間に
ついて職務内容が同じ
②配置変更の範囲が同じ
③労働契約に期間の定め
がない」の3要件がそ
れは待遇の「均衡」を規
定。処遇差に「不合理が
あつてはならない」とす
るだけで「合理性が説明
できれば問題視されな
い。新しい条文で「立証
一部重複」ものの「裁判
方法を確立されておらず
の結果は労使双方にとつ
べきだ」と。

判決は「正社員は就業
場所や業務内容の変更命
令を甘受しなければなら
ない」として、
「将来経営の中核を担
う可能性があるが、契約
社員は「意図される立場
ない」と定めていた。
判決は「正社員とパー
ト判決は、正社員とパー
トの就業実態を詳細に比
較。同じ業務に従事して
いる上、就業規則上は転
現在を高裁で休争中だ。
対照的な判断もある。
パート運転手が正社員
の運転手と賃金・賞与の
差額などを求めた訴訟
(ニヤコホールショ
ム訴訟)で、大分地裁は
13年1月、賞与の差額1
30万円などの支払いを
命じる判決を出した。そ
の後、和解が成立して
る。

大分地裁判決の根拠は
パート労働法旧8条だ
パート労働法旧8条は
「均等」を定めて
いる。基本的には厚生労
働省が行政を進めるため
の行政法で、違反すれば
行政指導の対象にもな
る。08年に施行され、学
説や指導実態、裁判例の
蓄積もある。この条文は
法改正で現在は9条に移
るとともに③の要件が撤
廃された。①と②を満た
せば、事業主に同一賃金
を事実上強制する非常に
強力な条文だ。

労働問題に詳しい中野
麻美弁護士は「労働者が
勝訴した大分地裁判決で
も正社員の地位確認は認
められず、損害賠償だけ
だった」と問題視する。

派遣法は、派遣先社員
との賃金均衡の配慮義務
を定めた現行の規定をど
う強化するかが問われ
る。

また、同一労働が否か
の立証責任を労使どちら
に負わせるか、労働者側
が勝訴した場合に身分を
正社員に移行させる規定
を盛り込むかも、目立た
ないが大切な焦点だ。

ないが大切な焦点だ。
労働問題に詳しい中野
麻美弁護士は「労働者が
勝訴した大分地裁判決で
も正社員の地位確認は認
められず、損害賠償だけ
だった」と問題視する。

それらは同一賃金を認め
なければならぬ。

また、同一労働が否か
の立証責任を労使どちら
に負わせるか、労働者側
が勝訴した場合に身分を
正社員に移行させる規定
を盛り込むかも、目立た
ないが大切な焦点だ。

また、同一労働が否か
の立証責任を労使どちら
に負わせるか、労働者側
が勝訴した場合に身分を
正社員に移行させる規定
を盛り込むかも、目立た
ないが大切な焦点だ。

新たなリスクに る判決に直結する。

労使の主張が合点に
へい(中島弁護士)面
護士は、非正規社員と正
社員の仕事を漫然と同じ
にしている企業に警鐘を
鳴らす。「職務内容の一
致の有無こそ司法判断を
分けるべき。非正規と正
規の業務は明確に分けな
い」と述べ、パート(約94
万人)と正社員(約145万人)
と全体的に「合理性が説明
できれば問題視されな
い。新しい条文で「立証
一部重複」ものの「裁判
方法を確立されておらず
の結果は労使双方にとつ
べきだ」と。

また、同一労働が否か
の立証責任を労使どちら
に負わせるか、労働者側
が勝訴した場合に身分を
正社員に移行させる規定
を盛り込むかも、目立た
ないが大切な焦点だ。
労働問題に詳しい中野
麻美弁護士は「労働者が
勝訴した大分地裁判決で
も正社員の地位確認は認
められず、損害賠償だけ
だった」と問題視する。

また、同一労働が否か
の立証責任を労使どちら
に負わせるか、労働者側
が勝訴した場合に身分を
正社員に移行させる規定
を盛り込むかも、目立た
ないが大切な焦点だ。

また、同一労働が否か
の立証責任を労使どちら
に負わせるか、労働者側
が勝訴した場合に身分を
正社員に移行させる規定
を盛り込むかも、目立た
ないが大切な焦点だ。

また、同一労働が否か
の立証責任を労使どちら
に負わせるか、労働者側
が勝訴した場合に身分を
正社員に移行させる規定
を盛り込むかも、目立た
ないが大切な焦点だ。

また、同一労働が否か
の立証責任を労使どちら
に負わせるか、労働者側
が勝訴した場合に身分を
正社員に移行させる規定
を盛り込むかも、目立た
ないが大切な焦点だ。