



中村和雄

弁護士

【プロフィール】 なかむら・かずお

市民共同法律事務所所属。非正規労働者の権利実現
全国会議代表幹事、日弁連労働法制委員会委員、日
本労働弁護団常任幹事。パートや派遣など非正規労働
者の権利を守る事件や住民側立った住民訴訟
事件を多数担当。著書に『「非正規」をなくす方法
——雇用、賃金、公契約』（新日本出版社、2011年）、
『最低賃金——生活保障の基盤』（岩波ブックレット、
2019年）など。



遠藤公嗣

明治大学教授

【プロフィール】 えんどう・こうし

明治大学経営学部教授。専攻分野は雇用関係論、人
的資源管理論。著書に『これからの賃金』（旬報社、
2014年）、編著書に『同一価値労働同一賃金をめざす
職務評価——官製ワーキングプアの解消』（旬報社、
2013年）など。

二〇二〇年一〇月、最高裁は、有期・無期契約労働者間の不
合理的な労働条件の格差を禁止する旧労働契約法二〇条にもとづ
いて争われた五つの裁判について、判決を言い渡しました（以
下、大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件、日本郵便三
事件を合わせて「最高裁五判決」と表記します）。

判決の内容をめぐって多くの分析や批評がなされていますが、
より重要なことは、これらの判決を踏まえ、非正規差別を是正
するために今後どのような取組みを進めていくかを議論し、実
践していくことでしょう。非正規格差の問題に長年取り組んで
こられたお二人とともに、今後の展望と課題について考えてい
きます。

（インタビュー…今野晴貴）

矛盾をはらむ最高裁五判決の論理

——まず、議論の前提として、最高裁五判決の意義や問題点に
ついてうかがいたいと思います。

中村：旧労働契約法二〇条は、有期・無期契約労働者間に不

非正規差別の是正に向けた “職務評価”と パート有期法の活用

最高裁5判決を踏まえ、労働組合が取り組むべき課題は？

合理的な労働条件の相違があるということがはっきりした場合にのみ違法だとする規定です。合理的といえなくても不合理であるとはいえない場合、違法とは判断されません。そのうえ、立証責任は労働者側にあります。非正規労働者が格差の不合理性を証明するのは容易ではなく、こうした点で不十分な規定であることを踏まえて今回の最高裁判決について考える必要があります。

注目すべきなのが、日本郵便（大阪）事件の判決において、契約社員に扶養手当を支給していなかったことが不合理な格差であると認められたことです。最高裁は、扶養手当について、「生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるもの」としています。そのうえで、契約社員であつても、継続的な勤務が見込まれるのであれば、こうした支給の趣旨が妥当するため、正社員と同様に扶養手当を支給しなければならないという論理を採っています。この事件の原告たちは、有期契約の更新を繰り返すなどして長期に渡って勤務していたため、格差の不合理性が肯定されました。「継続的な勤務が見込まれている」という客観的な事

情を重視することにより不合理な格差であると認めたわけです。この点について最高裁が踏み込んだ判断をしたことについては評価しています。

一方で、退職金や賞与については、「正社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」によって支給されるものであるとし、不合理な格差であるとは認めませんでした。先ほどお話しした扶養手当に関する判断とは異なる論理で判断しており、矛盾しています。

正社員人材の獲得を労働条件の相違を正当化する理由として認めてしまったら、はじめから結論が出てしまい、格差を是正するためにつくられた法律の趣旨に反することになってしまいます。職務内容や就労実態によって判断せずに、このような主観的な目的を考慮に入れることによって非正規労働者の訴えを退けたことは問題だと感じています。

遠藤…扶養手当というのは、簡単に言えば、家族を養ううえで不足する部分について少しプラスして支給するという趣旨の手当ですね。日本郵便（大阪）事件の判決では、非正規労働者に扶養手当を支給するというのを最高裁は認めたわ

けですが、これは奇妙な論理です。というのは、非正規労働者の基本給が家族を養うために十分な額だとは考えられていません。それにもかかわらず、手当についてのみ、この論理を適用するというには論理的な矛盾があります。

ただ、扶養手当について、条件が同じであれば、正規労働者にも非正規労働者にも同じように支給すべきだと最高裁が判断したことの意義は大きいといえます。この論理を使えば、いかなる労働条件についても非正規労働者に適用するのは当然だという主張が成り立ちますから、労働側は、今後の裁判ではこの論理を活用していくべきです。

また、中村先生のお話にもあったとおり、最高裁が扶養手当を認めた論理と、退職金における格差を許容した論理は明らかに矛盾します。退職金など、基本給に関連した部分を打破しない限り根本的な格差の是正は望めませんが、今後の裁判で労働側が何とでも主張できる素材を最高裁は提供したといえます。

——最高裁が格差を許容した論理は、日本型の賃金決定方式に深く根ざしているように思います。日本型の延長線上に労契法

二〇条があり、あくまで正規・不正規の属人評価を前提において、それを緩和するという論理に立脚しているがゆえに、その水準の振れ幅は大きいものとなります。今回の判決は、元のシステムを残す方に極端に振れたのかなという印象です。

遠藤..なぜそうなるのかのひとつの理由として、裁判官自身の任用のあり方が、民間企業以上に日本の雇用であることが挙げられます。全国転勤があり、それに家族が帯同するようなあり方が当たり前だと裁判官は思い込んでいます。

しかし、現在では、共働き世帯が増加していることもあり、大企業であっても、容易に転勤を命じることはできなくなっています。こうした世の中の変化が裁判官たちにはわからないのだと思います。

職務基準賃金への移行は進むのか？

—先ほどのお話にあった、判決の論理に矛盾があるという点を突き詰めていったとしても、はたして属人給から遠ざかる方向に進むのが疑問です。結局のところ、日本型の賃金制度の

内部で格差を緩和するかたちにしかならないのではないのでしょうか。

中村..最高裁五判決は、それぞれの手当の性質や目的を踏まえて、職務と関連が強い手当と、職務とは関係のない生活保障的な手当とに区別し、別の論理で判断しています。基本給がこのうちのいずれに入るのが重要なポイントになりますが、基本的には職務との関連性が強いものであるということになるはずです。

遠藤..以前から、正社員の扶養手当を減らし、基本給に組み入れていくというのが世の中の趨勢です。今回の判決を受けて、こうした流れは加速するでしょう。非正規労働者にも支給しなければならぬのであれば、はじめから基本給に組み入れておいた方がよいと企業は考えるからです。

結果として、家族関連の手当は減少していく方向になると思います。一方で職務関連の手当は残ります。そうすると、全体としては職務基準に移行していくことになります。ですから、今後、今回の判決を根拠にして裁判で非正規労働

者に対する扶養手当の支給を求めていけば、その波及効果によつて社会全体としても職務基準賃金への移行が進むという関係にあるといえます。

基本給を比較する方法は「職務評価」しかありません。担っている職務の価値で比較するということにしかならないわけです。「正規と非正規が実際に担っている仕事や責任を比較すると、一〇〇対〇ではなくて一〇〇対八〇の違いだから、基本給もそれに応じたものにしなければならないはずだ」。このような議論をおこなうべき時期にきているのだと思います。

基本給の格差については是正を求めていく際、労働側はこのようなかたちで主張していただきたいと思います。その際、正社員を一〇〇とした場合に非正規が八〇なのか六〇なのかを主張する根拠になるものが職務評価です。

日本の判例では、今回の判決のようにイチかゼロかという論理をとることが多くありますが、本来、仕事の価値がイチかゼロかなんてことはありません。担っている仕事によつて基本給を比較するという論理に裁判官を引きずり込むことが重要です。

中村：大賛成ですね。パートタイム・有期雇用労働法（以下、パート有期法）九条には差別的取扱いを禁止する規定があります。職務内容と配置の変更の範囲が同一である場合には一切の差別を許さないというものです。つまり、正規・非正規の職務内容が同一であると認められる場合には、基本給や賞与も同じにしなくてはならないということです。

それにもかかわらず、職務内容やその変更の範囲に少しでも差があるとパート有期法八条のもとで判断することになります。その結果、今回の判決のように賞与や退職金が全く支給されなくても許されてしまうというのは、どう考えてもおかしいですよ。八条と九条をどのように整合的に解釈するかが重大な論点になります。

また、九条における職務内容の同一性をどこまで広げて考えるのかという点も今後の裁判でも大きな争点になると思います。職務内容が些細な業務まで含めて完全に同じということはありませんから、この点については柔軟に解釈する必要がありますし、その際には仕事の価値を評価することによつて職務内容が同一といえるのかどうか判断されるべきですから、この意味でも職務評価が重要になります。

労働側は、人事評価と混同してしまい、恣意的な評価をされるという理由で職務評価に対して否定的になりがちです。しかし、厚労省や経営側は積極的に職務評価を取り入れていますから、労働側も、正しい職務評価を普及させるような取り組みをおこなっていくべきです。

「ジョブ型雇用」をめぐる議論の問題点

——経団連を中心に、「ジョブ型雇用」に関する議論が盛んになっています。そこで想定されている仕組みは、企業が一方的に職務分析をおこなって賃金水準を定めて、そのうえで成果や業績に基づいた人事評価をおこない、処遇に反映させていくというものです。このような仕組みは、名目上は職務基準の賃金と言いつつも、実態としては成果給です。このように、欧米の職務給と成果給とを混同した議論が広がっていることについて、どのようにお考えでしょうか。

中村：限定正社員をめぐる議論では、否定的なスタンスをとる人が労働側に多かったように思います。しかし、本来、職

務を確立させて、どこで何をするかを明確にしたうえで仕事をするということは当然におこなうべきことです。「何でもやります、どこでも行けます」といった契約のあり方が異常なのです。

無限定な働き方をする人は賃金が高くて当然なのだという意識を見直す必要があります。そして、契約のあり方を本来あるべき姿に変えていくためには職務評価が重要になります。

遠藤：経営側は「職務給とは成果だけで測るものだ」というような言い方をしますが、原理主義的な労働経済学者は「職務給とは市場で決まる賃金だ」と言いますが、いずれも誤りです。

しかし、労働側が職務給というものはそのようなものではないということを理解できていないために、こうした言説に對抗できていません。それどころか、「成果主義はいやだ。やっぱり年功制がいい」というような態度に陥りがちです。対抗軸がわかっていないのです。

海外では、職務基準賃金が圧倒的に多数派で、担っている仕事の価値に従って賃金が変わります。それを職務評価とい

手順でやるのか、労使の協約で決めるのか、あるいはその二つを複合して決めるのかの違いがあるだけです。日本の労働側が反対する職務給を基礎にして、ヨーロッパやアメリカでは同一価値労働同一賃金や均等処遇の考え方が発展していったことをもう少し考えていただきたいと思います。

——経団連が想定している「ジョブ型雇用」では、担当する職務等をベースとしたうえで成果や業績を人事評価に反映すると言われていますが、そこには、責任の程度や将来の期待といったような主観的な要素が入り込んでしまうように思います。

遠藤…成果を評価する際に主観的なものが混入しやすいという点はそのとおりなのですが、その最大の要因は、その職に求められているものが何なのか、リストアップされていないことにあります。本来であれば、あらかじめ、どのくらいの責任が求められるのかをリストアップし、それがどのくらい達成できたのかを評価しなければなりません。リストが存在すれば、労働側は「リストにないではないか」という抗弁をおこなうことができますから、その職に求めていることがリ

ストアップされているのとされていないのでは大きな違いがあるわけです。

労働組合が取り組むべき課題

——最後に、ここまでの議論を踏まえ、非正規差別を是正していくために、労働運動がどのような取組みを進めていくべきかについてご意見をうかがいたいと思います。

中村…労働組合が実践的に職務評価に取り組んでいくことが重要です。職務評価には、職務の違いが可視化されることにより、正規労働者と非正規労働者のあいだの相互理解が深まるという効果もあります。

大きな組合にも「非正規労働者は残業をせず、正社員に責任が押し付けられている。だから、正社員の賃金が高いのは当たり前だ」と言う人が多いのですが、実際に比較してみると、賃金の差ほどには職務に違いがないことがわかります。職務にどの程度の相違があるのが可視化されることにより、「非正規労働者の仕事を低く見過ぎていたな」、「確か

に正社員は自分たちよりも重い責任を負っているな」といった気づきがお互いに生まれ、相互理解が促進されます。それゆえ、職務評価は、分断されている正規労働者と非正規労働者の壁を超えるための有効な手段になります。

例えば、生協労連は、二〇一九年一〇月から二〇二〇年二月にかけて、生協の正職員ドライバーと委託先で同じ業務に就いているドライバーの仕事の価値を比較し、その結果を踏まえて、本部に委託先ドライバーの賃金の引上げを要求しています。年収は正職員ドライバーの方が一〇〇万円以上高いのですが、実際に職務評価をおこなってみると、一日あたりの配送件数の多さなどが反映された結果、委託先ドライバーの方が点数が高くなったのです。

こうした取組みを広げ、さらには企業の枠を超えてやっていけるようになると、大きな運動になっていきます。それに最低賃金の引き上げの議論をうまく組み合わせて労働者全体の正しい要求をつくり上げることができれば面白いですね。

遠藤…大企業の労働組合は、まず、自社に非正規労働者がどのくらい働いているかを調査し、把握しなければなりません。

次に、賃金を含む様々な処遇について、正規と非正規の「処遇対照表」を作成する必要があります。そうした取組みを通じて、どのくらいの格差があるのかを認識しなければなりません。そこではじめて、いかに均衡処遇を実現するかという議論になり、ようやく職務評価に取り組むことができます。

少数派の組合の場合、自力で職務評価を実施して、それに基づいて経営者に要求をおこなうことができないということもあると思います。そのような組合には、声をあげた非正規労働者の訴訟を支援するということを考えていただきたいと思っています。新しい法律には労働者が活用できる規定がいくつもあり、そうした規定に基づいて訴訟を提起していくことが非常に重要だからです。

そのひとつが、事業主の説明義務を定めたパート有期法一四条二項です。この規定には、短時間・有期雇用労働者が説明を求めた場合に、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及理由について事業主が説明をしなければならない旨が定められています。これは、労働組合にとって非常に活用しやすい規定です。まず使用者に対して説明を求めて、説明のなかで納得できない点があれば、さらにその点について説明を

求めていく。こうしたプロセスをたどっていくことが、ある種の拳証責任の転換につながります。

中村：一四条二項の活用は、労働組合にとって非常に有効な手段です。労働者がいつでも説明を求めることができますし、合理的な説明をできない場合、使用者はその部分については改善せざるを得ません。そうした求めを繰り返しければ、着実に格差の是正につながっていくはずですよ。

実際には正が進めば、労働組合の成果としてアピールすることができずから、組合員の増加にもつながります。また、使用者が説明をしなかった場合、裁判では、当該待遇の相違が不合理であると判断されやすくなるものと考えられます。

遠藤：本当にすごい規定を入れたものだなと思いました。多くの法律は、実態を踏まえただけでその一部分を伸ばすというようなかたちでつくられることが多いのですが、パート有期法には、実態がないにもかかわらず、まるで天から降ってきたようにつくられた規定があります。その一つが一四条二項の規定です。現実には存在していないものが権利として書

かれているということです。

労働側には、この法律を活用して「実態」をつくっていくことが求められています。いわば、労働側にボールが投げられている状態なのです。その意味では、「これまでの判例ではこうなっている」という議論にはなるべく引き込まれず、その先の次元を追求していくことが重要です。

——充実した対談となり、今後の課題が明確になったと思います。ありがとうございました。