OUKA
The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	パート・有期法八条における不合理性判断枠組みの分析（一）
Author(s)	宮本, 雅史
Citation	阪大法学. 2021, 71(2), p. 201-244
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/87360
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

パート・有期法八条における不合理性判断枠組みの分析（一）

宮本雅史

はじめに
第一章　契約自由と待遇差是正法理との調整
　第一節　契約自由の内容
　第二節　法制定以前における学説の展開
　第三節　旧労契法二〇条制定までの議論
　第四節　待遇差是正法理の射程の限定
第二章　旧労契法二〇条における学説と判例の展開
　第一節　学説の議論
　第二節　待遇差是正へのアプローチ
　第三節　最高裁判決における判断枠組み
　第四節　最高裁判決の傾向と分析
　第五節　最高裁判決の課題
　第六節　小活（以上、本号）
第三章　不合理性判断枠組みの分析
　第一節　改正経緯
　第二節　パート・有期法八条の射程と性質・目的の役割
　第三節　一般法理と性質・目的との関係
　第四節　小活
第四章　一般法理から導かれるパート・有期法八条の解釈
　第一節　性質・目的の取り扱い
　第二節　比較対象の選定
　第三節　パート・有期法九条、一四条との関係
おわりに

はじめに

「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」（以下、「パート・有期法」という。）八条は、その前身である二〇一八年改正前の労働契約法（以下、「旧労契法」という。）二〇条とは異なり、判断枠組みを明記している。すなわち、個別の待遇ごとに「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」事情を考慮して不合理性を判断するというものである。(1) この枠組みは改正前から学説及び最高裁が承認していたものであるが、妥当性について議論が尽くされているとはいえない。本稿はこの点を検討するものである。

旧労契法二〇条やパート・有期法八条は、正規労働者と非正規労働者との待遇差を是正するための法理（以下、「待遇差是正法理」という。）の一つに位置付けられている。これらの規定はEU諸国の法制度を参考にして作られ、パート・有期法八条が採用した不合理性の判断枠組みも正規・非正規労働者間の待遇差問題に対処するためにEU諸国で用いられているものである。立法時の視点はEU諸国の法制度をどのように日本に導入するかというもので、日本における法理との接続は意識されていない。一方で、考慮要素は日本の実情にあわせたものとなっており、法規の内容はEU諸国と異なる部分がある。したがって、性質・目的から判断するという枠組みが法理論によって裏付けられているわけではなく、パート・有期法八条の趣旨を一般法理から基礎付け、それとの関係で理論的妥当性を検討する必要があると思われる。

また、性質・目的を指標とする判断枠組みの客観性、結論の妥当性について疑問を呈する見解(2)があるように、パート・有期法八条の実効性という点からも検討されなければならない。もっとも、この点は、裁判例が蓄積されれば部分的に解消される可能性もある。実際、旧労契法二〇条下の最高裁判決は、パート・有期法八条に類似した

枠組みを用いて幅広い種類の労働条件について判断している。しかし、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」[3]で示されているパート・有期法八条の具体的な考え方は、従前の最高裁判決と軌一している内容ばかりではない[4]。このダブルスタンダードともいえる状況は、使用者の対応の遅れを生み[5]、パート・有期法八条の実効性を減殺してしまう。加えて、法規の抽象度が高いことで事案ごとの判断となりやすく、裁判例を一般化し難いという問題もある。これらからすれば、ガイドラインや裁判例の蓄積といったケースメソッドだけでなく、抽象的な規定を適切にコントロールする明確な基準が必要ではなかろうか。その役目を判断枠組みが担っているのならば、パート・有期法八条の射程を過不足なく実現できる安定性も、検討の視点として必要である。

この検討を行うためには、まず、パート・有期法八条の射程を考察する必要がある。待遇差是正法理と契約自由の原則との緊張関係は既に指摘されており[6]、この指摘に従えば、同条の射程は、契約自由をどこまで尊重するかという視点から画される必要がある。もともと、立法以前に待遇差是正法理を肯定していた見解もその射程は限定的に捉えていたが、旧労契法二〇条の制定を機に、学説では同条の射程を広く解する主張がされ、その流れに沿う裁判例もみられた。また、旧労契法二〇条やパート・有期法八条は政策の影響を色濃く受けたものであり、立法目的の実現も重要な要素となる。射程の広狭はこれらを踏まえて慎重に考察されなければならない。

本稿は、上記の問題意識のもと、パート・有期法八条が採用した不合理性判断枠組みにつき、一般法理による裏付け及び同条の射程の実現性という二点から妥当性を検討するものである。その際、最初に考察すべきはパート・有期法八条の射程であるが、同条は施行間もないため、待遇差是正法理についての制定法が存在しない時点及び旧労契法二〇条の解釈における議論を参照する必要がある。まず立法以前の議論を確認するが、そこからは待遇差是正法理の射程を限定するための三つの方針が導かれる（一）。次いで、旧労契法二〇条に移るが、射程の理解は不

合理性の解釈をめぐる議論に投影されていると思われる。そこで、不合理性を比較的緩やかに解する学説を踏まえて先の三つの方針をもとに同条の射程を考察する。また、労働条件の「性質・目的」を考慮した不合理性の判断枠組みが学説及び最高裁判例によって提示されていることから、当該判断枠組みを支える法理及び射程の実現性を検討する（二）。ここまでの考察は、基本的にはパート・有期法八条の解釈に引き継ぐことができる。もっとも、同条には旧労契法二〇条とはニュアンスの異なる立法目的があるため、それをも考慮に入れ同条の射程を再度考察したうえで、判断枠組みを先の二つの視点から分析する（三）。以上の検討により、パート・有期法が採用した判断枠組みを裏付ける一般法理が明らかになる。そこで、当該一般法理が、パート・有期法八条の論点にどのような解決を与えるかにつき、若干の考察を行う（四）。

第一章　契約自由と待遇差是正法理との調整

待遇差是正法理は、正規労働者と非正規労働者が異なる扱い（別異取扱い）を受けている場合に、それを不当なものと捉えて非正規労働者を救済するためのものである。この法理を肯定する場合、契約自由との抵触が問題となるため、学説や立法に関する議論では間接あるいは直接に契約自由との調整が行われており、パート・有期法八条の解釈においても示唆に富むものである。

第一節　契約自由の内容

契約の当事者は、契約の内容を自由に決定することができる。これは、内容決定の自由と呼ばれるが、成立した契約の内容を事後に否定したり修正したりする法規範はこの自由に対する介入となる。そのため、待遇差是正法理にこれらの効果を認める場合には、内容決定の自由との抵触を考えなければならない。もちろん、内容決定の自由

は無制限ではなく、公序良俗や強行法規による制約を受け[7]、労基法をはじめとする労働諸法は弱者保護を目的とした制約の例として挙げられる[8]。

しかし、待遇差是正法理が発動する場面でも、非正規労働者との契約内容は労基法等が定める最低基準を満たしているのであり、その意味で、非正規労働者との契約内容だけをみれば不当な内容ではないという特徴がある。そのため、「強者が弱者に対して不当な契約内容を押し付ける」という内容決定の自由を認めることの弊害が現れている場面なのか疑問がある。

そこで、強行法規が有する適正な契約内容の実現以外の意義について考えると、旧労契法二〇条に関し「強行法規は、つねに、社会的には行為規範として機能する[9]」という指摘があるように、契約当事者の行為を事実上規制するという側面がある。内容決定の自由を制約する強行法規の場合には、当事者の契約内容決定に向けた行為が規制されることになる。具体的にみてみると、まず、締結しても効力が認められない契約内容は、相手方への提示も避けるであろう。加えて、待遇差是正法理の場合、使用者は、非正規労働者に提示する契約内容を検討する段階で、正規労働者の契約内容を考慮に入れなければならなくなる。待遇差是正法理はこれらに着目したものとは考えられないだろうか。

もとより、私的自治の原則からすれば、使用者による待遇の検討と個別の労働契約や就業規則等によるその具体化（設定）の過程において、いかなる事情をどの程度考慮するか、また、検討結果をどのように表現するかは当該使用者の自由である。そして、現実の労働契約では、就業規則の契約内容規律効や労働組合の組織率低下等の事情により、使用者の設定した契約内容がほとんどの場合そのまま実現される状況にありながら、契約内容の検討・提示の段階は格別規制されていない。これは、あたかも使用者が契約内容を定める裁量を有しているようにみえる

（このことを指して、以下、「待遇設定における裁量」と呼ぶ。）。したがって、待遇差是正法理を契約内容の検討や提示の段階に着目したものと理解する場合、労働契約一般にはない待遇設定における裁量を制約する根拠とその範囲を検討しなければならない。

そこで、本稿では、内容決定の自由と使用者の非正規労働者に対する契約内容の検討・提示の段階とを分けて、待遇差是正法理との関係を検討する。その眼目は二つある。一つは、主に当事者の合意の内容を扱う内容決定の自由とは、合意の有無を問わない点で区別できることである。もう一つは、契約内容の検討・提示において正規労働者の契約内容を考慮しなければならなくなるのは使用者側だけであり、したがって使用者の自由のみが制約されることから、裁量の制約という思考の方法が有益と思われることである。

なお、以下の記述では、契約自由を内容決定の自由の意味で用いる。

また、旧労契法二〇条は「労働条件」の相違を対象とした規定であり、パート・有期法八条は「待遇」の相違を対象とするものである。そのため、それらと内容決定の自由にいう「契約の内容」との関係が問題となるが、本稿ではその点には立ち入らず、少なくとも「労働条件」及び「待遇」に「労働契約の内容となっている事項」は含まれるものとして進める。また、「労働条件」と「待遇」との関係も問題となるが、同じく立ち入らずに、旧労契法二〇条にかかる場面では文言に即して「労働条件」という語を用いることとし、それ以外の場面では「待遇」を用いることとする。

第二節　法制定以前における学説の展開

待遇差是正法理をめぐっては、まず、同一労働同一賃金原則の公序性について議論がされた。学説は、同一労働同一賃金原則をそのまま認めるのではなく、同一義務同一賃金原則説、修正同一労働同一賃金原則説という日本の

実情にあわせた法理を提示する方向に進む。また、均衡処遇説、平等取扱義務説といった、拘束性や労働の同一性を問わない法理も説かれていた[10]。これらは、正規労働者と非正規労働者の待遇差に法が介入することを認める。

もっとも、待遇差是正法理を肯定しない学説もあり、裁判例も丸子警報器事件[11]を除いては待遇差を違法としたものがなく、「二〇〇〇年代前半までは、正規雇用と非正規雇用との間の労働条件格差は私的自治に基づく契約における労働条件決定の自由の範囲内のものとして許容されるとする解釈が一般的であった[12]」とされる。そこで、待遇差是正法理に否定的な見解も取り上げ、契約自由や待遇設定における裁量との関係について示唆を得る。

一　同一義務同一賃金原則説[13]

この説は、パートタイム労働者の低賃金の要因として、a短時間性、b非定着性、c低拘束性、d異市場性を挙げ、それぞれについて経済的合理性と法的正当性という二つの基準から検討を加える。結論として、日本においてはcのみが両基準を満たす論拠であり、そこから、正社員・パートタイム労働者間の賃金平等法理として同一義務同一賃金原則が採用され得るとする。この義務の内容は、労務給付義務と種々の付随義務（残業命令応諾義務、配転命令応諾義務、競業避止義務、業務命令服従義務等）とされている。そして、正社員とパートタイム労働者の負っている義務が異なるという状況は日本に特殊的なものであり、経済的合理性は「補償賃金の理論」から、法的な正当性は「より大きな義務を負う者により大きな権利を付与する」という点から、それぞれ満たされるとする。

賃金差を許容する理由として拘束性を明示する点は、日本の実情に合致しており、結果として待遇設定の自由を尊重するものとなっている。もっとも、法的な理論構成としては、憲法一四条一項の趣旨が民法九〇条を媒介として正社員とパートタイム労働者間の賃金差別を禁止するとしており[14]、この点では契約自由や待遇設定における裁量を超越する構成となっている。

二　修正同一労働同一賃金原則説[15]

均等待遇原則が公序を形成していると捉え、その義務内容の一つとして、同一（価値）労働をなす労働者に対する同一賃金の支払い義務が含まれるとする説である。この説は、同一（価値）労働と評価される場合であっても合理的な理由があれば待遇差を許容し、当該合理的な理由を広く認める。すなわち、合理性の判断には社会通念や慣行も勘案されるとし、日本の雇用慣行上、年齢・学歴・勤続期間という要素も合理的な理由たり得るとする。さらに、採用基準・手続き、所定外労働の有無、配転の有無、教育訓練、服務規律といった事項についての違いも、合理的理由となり得ることを否定はしない。

均等待遇原則の公序性を肯定する根拠としては、労働者の人格の尊厳性や自由の平等な保障という理由を述べ、根拠法規の面では憲法一四条・一三条、労基法三条・四条を挙げる。人権を根拠とする点では、同一義務同一賃金原則説と同様、契約自由や待遇設定における裁量を超越する構成である。もっとも、日本の雇用慣行を踏まえて幅の広い合理的理由を認める姿勢には、それらへの配慮がみられるといえよう。

三　均衡処遇説[16]

上記二説とは異なり、義務や労働の同一性がない場合にも格差の救済を認める見解として均衡処遇説がある。この見解は、一九九三年制定時の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「当初パート法」という。）三条に規定された事業主の責務を「均衡の理念」として展開し、不法行為を適用して使用者の損害賠償責任を導くという構成をとる。具体的な要件としては、a使用者がパート労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して適正な労働条件の確保をしないこと、b使用者が適正な労働条件確保のための努力を怠り著しい格差を放置してきたといえること、が挙げられている。

ここで、「均衡の理念」の内容は、「正規従業員とパートタイム労働者の処遇の違いを認めることを前提に、それを均衡（バランス）のとれたものとし、著しい格差を是正することを要請する理念」[17]とされている。このような内容とされたのは、当初パート法三条が均衡の実現につき労使の合意形成に向けた努力を要請しているに留まり[18]、契約自由の原則を超越するものとはみていなかったことによる。このように、待遇差の是正を労使自治にまずは委ねており、規範的な根拠を設定する段階で契約自由が尊重されている。

また、要件設定にも契約自由や待遇設定における裁量への配慮がみられる。「著しい」賃金格差が要求されているのは、契約自由を前提とすると「正規従業員との均衡のとれた賃金への期待」という被侵害利益は弱いものといえ、違法性についての相関関係説からすれば、侵害行為の態様に強度の不法性が要求されるためである。また、均衡の実現を第一に労使自治に委ねていることから、著しい賃金格差のみでは違法性が認められず、使用者の是正に向けた努力を考慮する必要がある。このように、不法行為という一般法理に依拠することで、契約自由を前提としつつ待遇差の救済を図る要件設定となっている。さらに、要件ａの就業の実態を判断する指標として、労働の質と量を基本としながらも、補足的要素として拘束・結びつきの程度を挙げ、考慮事情も多く挙げられている。そのため、結論としても契約自由や待遇設定における裁量への介入は限定的となる。

以上からすると、この説は、別異取扱いを原則として許容しつつ、日本の実情を踏まえても許容されない待遇差に限り法理の適用を肯定する立場といえる。その際、待遇差是正に関する使用者の行動をも考慮する点が特徴であり、契約自由や待遇設定における裁量を最大限尊重する見解といえよう。この前提には、当初パート法の政策的含意を、パート労働市場を正規従業員の内部市場と区別したうえで良好な雇用機会として育成することに見出していることがある。最上段では、この点に、契約自由や待遇設定における裁量を尊重する姿勢をみることができる。

四　平等取扱義務説[19]

この説は、雇用形態差別を、使用者が労働者に対して負う平等取扱義務の問題と捉える。すなわち、現在の雇用労働は組織的支配関係的な生活空間で行われており、当該生活空間を支配し規範を定立する主体である使用者は、信義則上、生活空間の構成員である従業員たる労働者を平等に取扱う義務を負うというものである。もっとも、労働者は使用者と契約することによって生活空間の構成員となるが、誰を構成員にするか、構成員とどのような契約内容を設定するかにつき使用者は自由を有するため、平等原則は契約自由との調整が常に求められるとする。

具体的な調整としては、構成員の平等感情は時間的経過により生活空間への内部化が深化することで強化され、反対に契約の拘束性は時間的経過によって低下する。使用者は両者を調整する必要があり（規範内容調整原則）、平等原則の要請が契約の拘束性を上回る場合に規範内容の調整を怠れば、平等取扱義務に反するとしている。

ただし、平等取扱義務の内容は規範内容調整原則だけではなく、使用者は労働者に対して自らのもつ権能を恣意的に行使してはならない、原則として同一基準にもとづく同内容の法規範を定立し等しく適用しなければならない（同一規範・基準原則）という内容も含んでいる。そして、これらを賃金制度に反映させ、合理的理由がない限りすべての従業員に同一の賃金制度をとること、複数の賃金制度をもつことに合理性がある場合でも制度間の乗換可能性を確保すること（制度間調整原則）を要請する。これは待遇設定における裁量を制約するものといえる。

このように、この説は、成立した契約の効力を安易に否定しないという点では契約自由に配慮しているが、待遇設定における裁量に直接制約をかける点に特徴がある。

五　公序性の肯定と立法政策のどちらにも否定的な見解[20]

一から四が待遇差是正法理を認める学説であるのに対し、この見解は、同一（価値）労働同一賃金原則と均等待

遇原則とを区別し、そのいずれも否定する。前者は日本においてそれを公序とする社会的基盤に欠け、後者は立法政策の問題であって公序と考えるべき性質のものではないというのが理由である。

ここで社会的基盤に欠けると指摘されたのは、職種による産業横断的賃金率が実態として成立していないゆえであったが、この点はパート・有期法八条の制定過程においても指摘されている[21]。また、均等待遇原則が立法政策の問題とされた理由は、フランス・ドイツ・イギリス・アメリカといった先進諸国間の規制を比較し、同原則が労働市場の柔軟さとその法規制の考え方に依存しているとの知見を得たからであった。この点も、パート・有期法八条の制定過程で指摘されている[22]。そして、裁判所による審査能力の限界をも考慮し、同一（価値）労働同一賃金原則や均等待遇原則を公序として設定するのではなく、労使間の交渉による健全な雇用管理の実現が本道と述べる。

留意しなければならないことは、この見解は法解釈上だけでなく、立法政策としても均等待遇原則の導入に否定的なことである。それは、パートタイム労働を良好な雇用機会とするという観点において、均等待遇原則の導入がポジティブに評価されていないことによる。そして、パートタイム労働を良好な雇用機会として発展させるため、企業における雇用管理の見直しを誘導する施策の実施等を通じた、内部市場の改革を説くのである。

このように、この見解では、正規・非正規労働者間の待遇差是正について、労使交渉や雇用管理の見直しにより実現するという方法が想定されていたといえる。

第三節　旧労契法二〇条制定までの議論

では、旧労契法二〇条制定に関する議論ではどうであろうか。

立法の前段階では「雇用形態による均等処遇についての研究会」が設けられ、その報告書（以下、「均等処遇研究会報告書[23]」という。）は改正審議において参照され、示唆を与えている[24]。同報告書は、ＥＵ対象国（ドイツ、フ

ランス、イギリス、スウェーデン）の正規・非正規労働者間の待遇格差に関する法制を検討し、日本における正規・非正規間の待遇差是正に向けた示唆をまとめている。

まず、EU対象国では、同一（価値）労働同一賃金原則が「性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由とする、人権保障に係る差別的取扱い禁止原則の賃金に関する一原則として位置付けられている」としており、同原則は「当事者の合意により決定される雇用形態の違いを理由とするパートタイム労働者に対する賃金格差として争われる場合には、何らかの立法がない限りは、直接的に適用可能な法原則とは解されていない」[25]と整理している。この整理のもと、EU対象国では正規・非正規労働者間の待遇差是正に対し、雇用形態にかかる不利益取扱い禁止原則の枠組みが用いられているとする。同原則は合理的な理由なく非正規労働者を正規労働者よりも不利益に取り扱うことを禁止するもので、合理的理由は、「給付等の性質・目的に応じて柔軟な判断がなされる」[26]と紹介されている。そして、不利益取扱い禁止原則は、別異取扱いの合理的理由を使用者に説明させることを通じ、待遇差是正及び待遇差の妥当性・公正性の検証を迫る仕組みと理解されており、「不合理な処遇格差の是正及び納得性の向上が課題である日本において、示唆に富む」[27]とまとめている。

ここでは、差別的取扱い禁止原則ないし同一（価値）労働同一賃金原則ではなく、より柔軟性がある不利益取扱い禁止原則が選択されているが、日本への導入を懸念する指摘があることにも言及されている。すなわち、「何が合理的な理由のない不利益取扱いに当たるかの判断を行うことが難しく、民事裁判における判断も区々となる」という懸念であり、その理由として、日本では「正規・非正規労働者で適用される賃金制度が異なることが多い」[28]ことが挙げられている。加えて、事後的救済のみでは実効性に欠けるため、フランス・イギリス・スウェーデンでは当事者による改善を促す仕組みがあるとも紹介されており、日本においても「個別企業における処遇の差の実態把

握や、当該処遇格差が不合理な場合の是正に向けた労使の取組を進めることが、非正規労働者の処遇の改善及び納得性の向上に資する」[29]と述べられている。

以上からすれば、均等処遇研究会報告書の要諦は、待遇差是正法理の適用によって強制的に待遇差を解消するだけでなく、日本の状況を踏まえた運用、特に労使の取組みの促進に向けた仕組み作りを提言した点にあるといえる。このスタンスは使用者に待遇差是正の行動を求めるものではあるが、契約内容への介入には慎重であり、かつ、待遇（主に基本給）設定について何らかの立場（例えば職務給制度）を強制するものでもない。契約自由や待遇設定における裁量は広く認められるものと解される。加えて、待遇差是正法理を肯定する学説とは法理論的に接続されておらず、むしろ、日本とEU対象国との違いや待遇差是正法理以外のアプローチの重要性を説く点では、当該法理を否定する見解に近い。

また、旧労契法二〇条における不合理性の考慮要素には「職務の内容及び配置の変更の範囲」（以下、パート・有期法八条における同様の要素を含め「変更の範囲」という。）が挙げられている。この要素は、長期雇用を前提として様々な職業経験を積み、職務遂行能力を高めていくという日本的な人材育成と活用の仕組み・運用を考慮したものである。この仕組み・運用は、均等処遇研究会報告書でも日本における正規・非正規労働者間の待遇差の一因と認識されている。もっとも、経営上の意義について否定的な捉え方はされておらず、むしろ日本企業の競争力の源泉だとされている[30]。また、同報告書は、EU対象国において人材活用の仕組み・運用等が別異取扱いを許容する合理的理由として明示的に取り上げられた例はないとしながらも、同一（価値）労働同一賃金原則において別異取扱いの正当化事由とする考え方が一部みられたとし、「EU対象国における雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則についても、同様の考え方が認められる可能性を示唆している」[31]としている。ここには、日本の実態を法制に反

映させようとする意識がみられる。

均等処遇研究会報告書は、旧労契法二〇条の立法過程において第九二回労働政策審議会労働条件分科会で資料として用いられ、労使双方の委員から肯定的な意見が述べられている。その後の審議も同報告書の内容を参考にまとめられた論点[32]をもとに進められており、立法過程において同報告書の内容が基盤となっていたといえる。

第四節　待遇差是正法理の射程の限定

ここまでの議論を整理し、待遇差是正法理と契約自由や待遇設定における裁量との調整について考察する。

一　待遇差是正法理を肯定する学説の整理

まず、同一義務同一賃金原則説は、正規労働者と非正規労働者の「同一性」を判断する要素の中に日本の雇用慣行を取り込む。また、修正同一労働同一賃金原則説は、「同一性」が肯定された場合でも待遇差が許容される「合理的理由」の存否の判断において、日本の雇用慣行を踏まえた幅広い事情の考慮を認める。したがって、両説とも正規・非正規労働者間の待遇差が違法とされる場合は実際上限定されることになる。

次に、均衡処遇説は、別異取扱いを制限せず、労使自治で解消できない場合にだけ待遇差是正法理を持ち出すという姿勢をとり、要件も厳格である。そして、待遇差是正に向けた使用者の態度が要件とされているため、著しい格差があったとしても使用者は自らの行動次第で違法となることを回避できる。一方、平等取扱義務説は、合理的理由のない別異取扱いを原則として許容しない。この合理的理由をいかなる範囲で認めるかは判然としないが、契約自由との調整を明示的に説く点や、成立した契約の効力を否定することに積極的ではない姿勢から推し量るに、合理的理由を狭く解することは想定していないように思われる。

このように、待遇差是正法理を肯定する学説も、基本的にはその射程を限定的に解していた。同一義務同一賃金

原則説と修正同一労働同一賃金原則説は、法理の適用対象を正規労働者と同一といえる非正規労働者に限定する。そして、前者は同一といえるかどうかの判断において、後者は同一性が肯定された場合に待遇差を許容する合理的理由の存否において、それぞれ日本の雇用慣行を反映させる。また、他の二説は、法理が適用される対象ではなく違反となる要件において射程を限定している。

二　待遇設定における裁量との調整

学説によって射程の限定手法は異なるが、限定的に解していた共通の要因は、日本において特定の要素に基づく賃金決定を強制することの困難さや弊害への意識にあり、それが契約自由や待遇設定における裁量の尊重となって現れていると解することができる。

産業別の労働協約によって賃金水準が決まるという慣行がなく、労働組合の組織率も低い日本では、賃金の決定は事実上使用者が一方的に行うことが多い。このことは賃金以外の待遇についても同様で、先の通り、待遇設定における裁量は広く認められている。これにより、使用者は多様な要素を含んだ日本的な賃金決定の仕組みを採用することができ、それが日本企業の競争力を生み出す要因でもあった。さらに、正規労働者とは異なる待遇設定の仕組みを設けることも裁量の範囲内にあるはずである。そのため、待遇設定要素の限定や労働者の待遇を異なる仕組みによって決定することの制限につながる法理は、これらを変容させる可能性を有し、使用者の経営に大きな打撃を与えるおそれがある。理論的にも、広い待遇設定における裁量を基盤に様々な待遇設定の仕組みを許容し、それらの併存も許容されている現状を承認しなければ、待遇差是正法理を公序として肯定することは難しくなる。

そして、待遇差是正法理は、平等取扱義務説に限らずその射程が広がることで、特定の待遇設定要素の強制や複数の待遇設定方法の併存の否定につながるものである。同一義務同一賃金原則説や修正同一労働同一賃金原則説は

労働者が負っている義務や労働の価値によって賃金を決定する方法を、均衡処遇説は正規労働者と同様の賃金決定方法をそれぞれ使用者に強制することにつながり、結果として待遇設定方法が一つに揃えられるおそれがある。したがって、射程を限定することが実際上も理論上も必要だったといえる。

また、均等処遇研究会報告書で指摘されていた、許されない待遇差を判断する困難さも射程を限定的に解する理由となる。正規労働者と非正規労働者の賃金決定制度が共通していれば、その制度に即して許されない待遇差を選び出せばよい。しかし、両者の賃金決定制度に共通性がない場合には、許されない待遇差を選び出すなんらかの基準を用意しなければならない。待遇差是正法理を肯定する説は、その基準として正規労働者と非正規労働者の就労実態の共通性を考慮する。そして、どの説も、幅広く考慮事情を挙げるが、それらが一つでも違っていれば法理の適用を否定するというのが最も明確である。反対に、相違している事情があっても他の事情や相違の程度を考慮して総合的に法理の適用を判断する場合、その判断は裁判所の裁量によるところが大きくなる。そうなると、待遇設定における裁量が尊重されなくなる可能性がある。

上記の理由から、待遇差是正法理の射程は限定的に解すべきといえ、現に同法理の適用を否定する見解が有力であった。旧労契法二〇条が成立した以後は法理そのものを否定することはできないが、待遇設定における裁量が事実上広く認められているという状況は変わっていない。また、規定内容が抽象的であり、裁判所の裁量の余地が大きいことも同様である。そのため、ここまでの議論を前提とすれば、旧労契法二〇条の射程も限定的に解されなければならない。その際、射程を限定すべき理由である日本の雇用慣行及びそれに基づく広い待遇設定における裁量からは、①待遇設定において考慮できる要素を限定しないこと、②別異取扱いを原則として許容すること、③考慮事情に相違がある場合には待遇差を許容すること、という方針に沿うべきである。これは、個別企業における待遇

差の実態把握や是正に向けた労使の取組みの重要性が述べられていた均等処遇研究会報告書とも整合的だといえる。

このように、射程の限定は、契約自由への配慮という意味合いもあるが、主として、広汎な待遇設定における裁量を尊重することから求められるものである。

第二章　旧労契法二〇条における学説と判例の展開

ここまでの検討に従えば、旧労契法二〇条の射程は限定的に解すべきこととなる。また、均衡処遇説が待遇差是正に関する使用者の行動を法理の適用にあたって考慮し、均等処遇研究会報告書でも労使の取組みの促進に向けた仕組み作りが説かれていることからすれば、正規・非正規労働者間の待遇差是正における具体的行動の重要性が肯定されるであろう。

旧労契法二〇条にもそのような立場の学説があるが、同条の実効性を高めるべきとする見解からの批判があり、裁判例も不合理性を肯定するものが増えていった。しかし、二〇二〇年一〇月に出された最高裁判決は、必ずしも不合理性を広く肯定する姿勢ではないように思われる。

そこで、学説と最高裁判決双方の展開を確認し、旧労契法二〇条の実効性と待遇設定における裁量との調整点を検討する。

第一節　学説の議論

一　著しい不合理性説

均等処遇研究会報告書では、強行的な法規による事後救済だけでなく労使の取組みの促進が志向されていたのであり、日本の労働市場における現状も考慮されていた。そして、同報告書に示唆を受けて旧労契法二〇条が制定さ

れているという経緯からすれば、正規労働者の周辺に非正規労働者が配される日本企業の雇用システムを問題の根本としつつ、この構造を是正するための行為規範として旧労契法二〇条を捉える見解[33]が、立法過程の議論に整合的といえる。この見解は、旧労契法二〇条が定める「不合理と認められるもの」（以下、「不合理性」という。）を「法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いもの」[34]と解する（著しい不合理性説）。また、不合理性を「当該企業の経営・人事制度上の施策として不合理なものと評価せざるをえないもの」とし、「有期契約労働者と無期契約労働者間の賃金制度上の違いについて、企業に対して生活給（年齢給、生活手当等）、職務関連給（狭義の職務給、役割給、職務等級制等）、能力給、成果給などの考え方のどれをとるべしということではないし、すべての従業員区分について同じ考え方をとるべしということでもない」[35]とする。

このように、この説は、①待遇設定において考慮できる要素を限定しないこと、②別異取扱いを原則として許容すること、という方針に親和的な見解といえよう。

二　著しい不合理性説への批判

しかし、著しい不合理性説は、旧労契法二〇条を差別禁止規範の一つに位置付ける立場[36]、先に触れた「均衡の理念」に類似する法規範とする立場[37]、旧労契法二〇条が制定されたことの歴史的な意義を重視して不合理性の考慮事情を限定する立場[38]、平等取扱義務から説明する立場[39]、のいずれの学説からも批判されることとなる。これらは、「法的に否認すべき内容ないし程度」という限定を付すことなく、不合理性を「合理的でないこと」と解すべきとする（合理性説）。

合理性説のうち、平等取扱義務説以外からの批判の要点は、旧労契法二〇条の実効性を高めるために不合理性に限定を付すべきではないということにある。そのため、これらの学説は、「合理的ではないこと」という以外に不

合理性を定義付けることはせず、判断枠組みの提示や各考慮要素の解釈によって旧労契法二〇条の射程を定めようとする。そして、労働条件の相違自体の合理性を説明できるか否か、それが説明できるとしてもその相違の幅が合理的な範囲に収まっているか、という二段階の審査を要求するものが多い[40]。また、どの説も、個別の労働条件ごとに当該労働条件の性質・目的を踏まえて判断する枠組みを承認している[41]。

合理性説が述べるこれらの解釈は、労使交渉の促進等多様なアプローチをとることの必要性を説いていた均等処遇検討会報告書とは異なるように思われる。旧労契法二〇条の射程を広く認めると、労使交渉の余地を狭める、予測可能性が低下するといったことによって、待遇差是正に向けた使用者の行動を妨げるおそれがあり、多様なアプローチという姿勢に沿うものとはいい難い。

第二節　待遇差是正へのアプローチ

一　旧労契法二〇条制定の背景

このように、立法後の学説の展開は、それまでの議論に比べ旧労契法二〇条の射程を広く捉える方向にみえるが、それには立法目的の捉え方が関係している。

先にみたように、均等処遇研究会報告書では待遇差是正法理導入への懸念も示されていた。それでもなお立法に至ったのは、有期契約労働者の納得感の向上と経済成長戦略が結びついたという点に加え、非正規雇用の量的拡大と生計維持者の増加という属性の変化やリーマンショック後の不況という、非正規雇用労働者が置かれている社会的経済的な立場の問題が背景にあったためと考えられる[42]。この問題は二〇一二年の改正にあって中心的な課題であり、雇止め法理の明文化（労契一九条）や無期転換ルール（労契一八条）という雇用保障に関する規定や、立法には至らなかったが入口規制の導入といった点が改正議論全体における中心課題であった[43]。このことを重視すれば、

有期契約労働者を弱者とみて、保護のために旧労契法二〇条の射程を広く認めることが実効性の向上となる。

また、旧労契法二〇条は、当初パート法の二〇〇七年改正（以下、この改正によって成立した法律を「旧パート法」という。）によって設けられた、「差別的取扱いの禁止」規定（旧パート法八条）における厳格な要件設定の反省を踏まえたものでもあり[44]、これは同条の適用範囲を広く認める考えにつながる。「有期契約労働者が低賃金で不安定な雇用で就労する、正社員よりも低い「身分」として扱われる不合理な現実を克服することを目的に制定された[45]」、「非正規労働者に対する政策自体が、近年の非正規労働者の増加やそれにともなう処遇格差に対して否定的な評価がなされるようになっている社会動向と呼応しながら、大きく転換していることの延長線上に、今回の労働契約法の改正が位置づけられなければならない[46]」という理解は、これらの立法経緯を重視するものであろう。

もっとも、旧労契法二〇条が正規・非正規労働者間に待遇差が生じている現状を是正する目的を持つことは均等処遇研究会報告書からも否定されない。非正規労働者の基幹化・常用雇用化によって正規・非正規労働者間の働き方が近づく中、待遇差が生じている理由の合理性や大きすぎる待遇差による不服という問題点が同報告書でも指摘されている[47]。したがって、旧労契法二〇条の射程に関する違いの本質は、待遇差是正に対してどのようなアプローチを取るべきか、換言すれば、待遇差への強制的な介入がもたらす正負の効果をどう評価するかの違いといえる。著しい不合理性説から合理性説に対しての、旧労契法二〇条の立法意図が労働条件格差緩和にあるとしても「そのための規制をどの限度で行ったのかという論点がある[48]」という指摘に応えることが、射程の検討に必要といえよう。

二　待遇設定における裁量との関係

著しい不合理性説は、規制の限度を、規定の文言や立法過程等から解釈すべきとする[49]。これに対しては、それらからは不合理性を限定的に解する根拠は見出せないとする反論[50]があるが、立法以前の議論も参照しつつ均等処遇検

討会報告書の内容等をみると、旧労契法二〇条の射程は限定されるべきと考えられる。それは、待遇設定における裁量に待遇差是正法理という規制が与える影響を考慮したためであった。したがって、①待遇設定において考慮できる要素を限定しないこと、②別異取扱いを原則として許容すること、③考慮事情に相違がある場合には待遇差を許容すること、という方針が旧労契法二〇条制定の背景を考慮することで修正されるか否かという点から、規制の限度について検討を試みる。

まず、非正規労働者の社会的経済的な立場の弱さは①・②を修正する理由とはならないと考える。この問題の解消において重要なことは待遇（主に賃金）の絶対的な水準であり、いかなる要素が考慮されその水準となったか、また、別異取扱いに理由があるかどうかとは関連しないためである。さらに、待遇差問題を貧困問題と捉えるならば、社会保障を通じた救済や最低賃金の引き上げ、正社員転換制度などの良好な雇用機会の創出という選択肢が存在するという指摘[51]があるように、個別の契約内容への介入で解消されるべきものとはいい難い。

次に、旧パート法八条における厳格な要件設定の反省に出たものという理由について検討する。旧パート法八条は、「職務内容」「職務内容・配置の変更の範囲」「契約期間」のすべてについて、通常の労働者と同一であることが適用の要件であった。この要件設定が厳格に過ぎ、適用を受ける短時間労働者がごく少数で実効性に欠けることが批判されていたとされる[52]。待遇差是正法理が経営に与える影響の緩和と同法理の公序性肯定のために幅広い考慮事情を認める場合、考慮事情は同法理の適用を否定するものとして用意される。そのため、この批判は、待遇差是正法理の射程を限定する方針にも当てはまる。学説でも、旧労契法二〇条が掲げる「職務の内容」「変更の範囲」「その他の事情」を要件ではなく要素と解すべきとする見解が通説とされる[53]。これらからすれば、旧労契法二〇条は判断基準の明確性よりも旧パート法八条に比して射程を広げることを優先しているといえ、③を修正する必要が

ある。

では、①・②についてはどうか。まず、①を変更する理由はないと考える。旧パート法八条と旧労契法二〇条との違いが示すのは、それらの規定が対象とする短時間労働者や有期契約労働者の広狭である。つまり、旧労契法二〇条が「職務の内容」「変更の範囲」「その他の事情」を要件ではなく要素としたのは、無期契約労働者と就労実態に同一性のある有期契約労働者以外も広く適用範囲に含めるためであり、使用者がどのような要素を考慮して待遇を設定したかに関わるものではない。また、「職務の内容」以外の多様な事情も考慮して不合理性を判断するとしていることからすれば、特定の要素を考慮した待遇設定を使用者に強制する意図もないと解される。学説においても、同一（価値）労働同一賃金原則を導入したものではないとする考え方が多い(54)。

次に、②であるが、確かに、旧労契法二〇条の制定によって、待遇差是正法理の法的根拠を民法上の公序良俗規定に求める理由はなくなり、別異取扱いに制限がないという状況を前提とすることは不要となった。したがって、②を修正する必要があるかどうかは同条の別異取扱いに対する態度次第ということになる。この点、合理性説は労働条件の相違自体に合理的な理由を要求しており、別異取扱いを原則として認めない姿勢ともいえる。平等取扱義務から旧労契法二〇条を説明する見解では、訴訟における主張立証責任の分配も含め、この姿勢が貫徹されている(55)。もっとも、それ以外の合理性説に立つ見解は、不合理性を基礎付ける事情を有期契約労働者側が主張立証することになるとするものが多い(56)。このことは、少なくとも訴訟においては別異取扱いが原則許容されていることを意味する。もちろん、これは訴訟法の原則に従ったものであって旧労契法二〇条の解釈のみから導かれたものではないが(57)、合理性説の多くは、別異取扱いに対する同条の態度を積極的に定める立場でないとはいえよう(58)。

しかし、「労契法やパート法における均等均衡処遇とは、企業における使用者の法的義務を考えるものである(59)」

との指摘があるように、旧労契法二〇条の別異取扱いに対する態度を定める必要があると考える。そして、同条が旧パート法八条の反省を踏まえて適用対象となる有期契約労働者に制限を設けなかったという点は、②を修正する理由とはならないであろう。有期契約労働者全般を適用対象に含めたとしても、そのことが直ちに別異取扱いに理由を求めることにつながるわけではない。また、旧パート法八条の要件設定が厳格であったのは差別禁止というアプローチを採用していたことが理由であり[60]、それでは対応できなかった非正規労働者をも広く適用対象とする意図が旧労契法二〇条にあるとしても、それはアプローチ方法の変更を意味するのみで、別異取扱いを原則として許容する立場をとることに支障はない。

以上からすれば①・②を修正する必要はなく、この両者への介入となる旧労契法二〇条の適用は同条が想定した規制の限度を超える。これは、待遇設定における裁量の制約から生じる負の影響を考慮し、旧労契法二〇条制定後も強制的な待遇の引き上げ以外の多様なアプローチによる待遇差是正が求められていることを意味しよう。

三　学説による不合理性判断枠組みの提示とその課題

とはいえ、許されない待遇差を選び出す方法について、旧労契法二〇条制定の前後で大きく変更されていることは間違いない。少なくとも、考慮事情のどこかに相違があれば待遇差を許容する立場は取られておらず、正規労働者と非正規労働者の就労実態の同一性によって判断する仕組みでもない。そうなると、何を基準として許されない待遇差を選び出せばいいのか、裁判所の審査能力の限界という問題が表出するように思われる。すなわち、③を修正する必要はあるが、裁判所の裁量の余地を適正な範囲に保ち、判断を安定させるための別の手段を用意しなければならない。

その一つとして、不合理性の判断枠組みを確立することが考えられる。この点については、先のように、個別の

労働条件ごとに当該労働条件の性質・目的を踏まえて判断すべきという学説が多いが、当該判断枠組みを採用する積極的な理由は判然としない。また、「職務内容等の事情を総合的に考慮し当該企業の人事政策等の全体の判断のなかで不合理性を判断すべきとする」[61]学説があるとされるが、この学説も独立して不合理性の判断が可能な場合があることを否定しない[62]。反対に、個別の労働条件ごとに判断すべきとする学説も、複数の労働条件を考慮すべき場合があると述べる[63]。したがって、学説の議論は、判断枠組み自体をめぐる明確な理論的対立というよりも、どのような労働条件の相違を不合理と捉えているかの違いであって、判断枠組みは柔軟に扱う姿勢に思われる。

この姿勢は、不合理性の判断枠組みを明示しない旧労契法二〇条の構造上、もっともである。しかし、個々の事案における結論の妥当性を重視することにつながり、裁判所の裁量の幅を広げたように思われる。すなわち、個別の労働条件ごとに不合理性を判断している裁判例が多くみられるが、結論は安定しておらず、その原因として判断枠組みや考慮要素の選択を含んだ旧労契法二〇条の解釈が定まっていない点が挙げられており、パート・有期法八条への改正にあたっても解釈の明確化が課題であったとされる[64]。もっとも、ハマキョウレックス事件の最高裁判決[65]（以下、「ハマキョウ最判」という。）及び長澤運輸事件の最高裁判決[66]（以下、「長澤最判」という。）において、判断枠組みと判断にあたって考慮すべき事情の選択方法が一応示されたあとも、なお判断は安定しなかった。例えば、同じ使用者を被告とし、同様の雇用区分にある有期契約労働者が原告となっている事案として、日本郵便（休職）事件控訴審[67]、日本郵便（東京）事件控訴審[68]、日本郵便（大阪）事件控訴審[69]がある。三事件すべてで「病気休暇」に関する相違が争われているが、日本郵便（休職）事件控訴審が不合理性を否定し、日本郵便（東京）事件控訴審が不合理性を肯定、日本郵便（大阪）事件が勤続五年以上の場合のみ不合理性を肯定する結論となっている。

この不安定さの根底には、均等処遇検討会報告書で懸念されていたように、許されない待遇差かどうかの判断基

準となる社会的基盤が存在しないために、どのような結論を妥当とするかが裁判所ごとに異なっていることがあるように思われる。

四　不合理性の意味と判断枠組みとの関係

学説、裁判例ともに判断枠組みを厳格に定めるというよりも、結論の妥当性に重きが置かれていたものと思われる。ただ、何をもって妥当とするのかが統一的でないために裁判所の裁量の余地が広く、結論が安定していなかった。このことからは、妥当な結論とは何を指すのかを旧労契法二〇条に即して定めることの必要性が示唆される。判断対象である不合理性の規範的意味を明らかにし、それとの関係で判断枠組みを確立しなければならないであろう。

では、不合理性の規範的意味はどのようなものか。これについては、旧労契法二〇条の射程が①・②の方針のもと限定されるべきことが反映されなければならない。この点、均衡処遇説と待遇差是正法理を否定する見解に共通していた、「正規労働市場とパート労働市場を区別し、後者を良好な雇用機会とする」という発想が参考になる。この発想からは、待遇設定において考慮できる要素を限定せず、かつ、別異取扱いを原則として許容するとしてもなお、非正規雇用という雇用機会を良好なものとするために使用者がいかなる行動をしたか（すべきか）を問題とすることができる。現に、両説は、「待遇差是正についての内部市場における使用者の振る舞い」を正規・非正規労働者間の待遇差是正において考慮していた。これは、個別企業における待遇差の実態把握や是正に向けた労使の取組みの重要性が述べられていた均等処遇検討会報告書とも親和的である。

旧労契法二〇条は労働条件の相違を規律していることから、同条に含まれる内部市場における使用者の振る舞いとしては労働条件の設定が挙げられよう。すなわち、労使の合意等によって労働条件が決定される前には、通常、

使用者による労働条件の設定がある。また、無期契約労働者とは別に有期契約労働者という区分を設けるのは、無期契約労働者の活用だけではあまりに非効率な経営上の要因[70]があるからであって、有期契約労働者に対しては必然的に無期契約労働者と異なる労働条件が設定される。そして、使用者が設定した労働条件の内容がその通りに実現されることが多いことは先の通りであり、労働条件に相違が生じる第一の原因は使用者による設定にあるといえる。

このことからすると、有期契約労働者の労働条件は、無期契約労働者の労働条件と相違させることを前提に設定されていることになる。しかし、これは使用者の振る舞いとして適切とはいえない。なぜなら、個別の労働条件につき、無期契約労働者に当該労働条件を与えている経営上の理由が確認されず、経営上必要のない相違が生じやすくなるからである。無期契約労働者は経営の基幹であり使用者の労務管理の中心に位置するため、労働条件には使用者の経営方針が具体化されていると理解できるが、その理由を確認しないまま有期契約労働者の労働条件を設定すると、経営方針に矛盾した必要のない相違による労働条件ともなりかねない。これは、無期契約労働者の周辺に配置されることで待遇設定が粗略に行われがちであるという、有期契約労働者の内部市場における立場の弱さの現れであり、放置されれば待遇差が是正されない。そのため、旧労契法二〇条はこのような労働条件の設定を不合理と捉えて、禁じたものと考えられる。

以上から、有期契約労働者の労働条件を、個別の労働条件について無期契約労働者に当該労働条件を与えている経営上の理由を確認しない、またはそれとの整合性を十分に検討しないまま設定することが、不合理性の規範的意味と解される。そして、このような設定がされたかどうかを判断するためには、使用者が無期契約労働者に当該労働条件を与えている経営上の理由、すなわち意図を明らかにしなければならない。この意図と有期契約労働者の労働条件が整合的ではない場合、原則として、労働条件が不合理に設定されたものと判断できる。このように解して

も、使用者は有期契約労働者に対して自己の経営方針に沿った待遇設定を求められるだけであり、考慮要素を限定されるわけでも、別異取扱いが許されなくなるわけでもない。

そうすると、個別の労働条件ごとに当該労働条件の性質・目的を踏まえて不合理性を判断するという枠組みは、一つ一つの労働条件について、当該労働条件を無期契約労働者に与えている使用者の意図を明らかにし、不合理に労働条件が設定されていないかを審査するものといえる。ここで、労働条件の性質・目的は、使用者の意図を明らかにするものとして機能する。この理解は、使用者が無期契約労働者に当該労働条件を与えている意図との整合性が判断対象として具体化され、労働条件の性質・目的の役割も明確になることで判断の安定化に資するものと解される。さらに、実際の待遇差是正においても、使用者の適切な現状把握を促し、また、有期契約労働者を全体の労務管理の中に位置付けることにもつながり、多様なアプローチを可能とするものと考える。

第三節　最高裁判決における判断枠組み

不合理性の解釈と判断枠組みにつき、判例では、ハマキョウ最判と長澤最判において一定の解釈が示された。また、両判決後、大阪医科薬科大学事件最高裁判決[71]（以下、「大阪医科薬科最判」という。）、メトロコマース事件最高裁判決[72]（以下、「メトロコマース最判」という。）日本郵便（佐賀）事件最高裁判決[73]（以下、「日本郵便（佐賀）最判」という。）、日本郵便（東京）事件最高裁判決[74]（以下、「日本郵便（東京）最判」という。）、日本郵便（大阪）事件最高裁判決[75]（以下、「日本郵便（大阪）最判」という。）が出され、それらが判断枠組みを整理している。

一　ハマキョウ最判・長澤最判の説示

まず、不合理性の解釈につきハマキョウ最判は、「労働条件の相違が不合理であると評価することができるもの」としている。もっとも、どのような労働条件の相違が「不合理であると評価」されるのかは明らかでない。

次に、判断枠組みについて確認すると、長澤最判が「個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき」という規範（以下、「長澤規範」という。）を示している。また、ハマキョウ最判は規範を述べているわけではないが、争われた手当ごとに趣旨を踏まえて不合理性を検討している。

この判断枠組みは多くの学説が支持していたものであるが、ハマキョウ最判における具体的な判断をみるとより詳細な内容が明らかとなる。すなわち、ハマキョウ最判は、労働条件の趣旨に二つの役割を与えている。一つは、「職務の内容」「変更の範囲」「その他の事情」に該当する具体的事情のうちから、不合理性判断に当たって考慮すべきものを選び出すことである。これは、長澤最判が、「賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なり得る」と述べることからも確認できる。もう一つは、そうして選び出された事情からみたときに、当該労働条件の趣旨が有期契約労働者にも妥当するかどうかという、不合理性を判断する基準となることである。例えば、ハマキョウ最判の皆勤手当についてみると、「運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する」という趣旨に続いて、「契約社員と正社員の職務の内容は異ならない」と考慮事情を挙げる。そのうえで、「出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない」と、皆勤手当の趣旨が有期契約労働者にも妥当することを示し、結論として不合理性を肯定している。

二　ハマキョウ最判・長澤最判後の展開

もっとも、長澤最判における能率給・職務給、賞与の趣旨の内容が他の手当に比して抽象的であり、不合理性の

判断も種々の事情の総合考慮によって行われている。そのため、趣旨としていかなる内容を認定すべきか、趣旨が妥当するか否か以外の判断基準があるかという点は明確ではなかった。また、ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件ともに「職務の内容」に違いがなかったものであり、当該要素が異なる場合にどのように判断すべきかも不透明であった。

このこともあり、その後の事件でも判断は分かれていた。例えば、無期契約労働者と有期契約労働者との賞与支給における相違について、メトロコマース事件の控訴審[76]は長澤最判と同様の趣旨を認定して不合理性を否定したのに対し、大阪医科薬科事件の控訴審[77]は長澤最判が述べた賞与の趣旨を認めつつも事案に即して具体化し不合理性を一部肯定した。

このような中、「職務の内容」に違いのある事案を扱ったその後の最高裁判決も、個別の労働条件ごとに趣旨を踏まえて不合理性を判断するという枠組みを用いた。さらに、日本郵便（佐賀）最判は、長澤規範が賃金以外の労働条件に関しても妥当することを示し、適用を労働条件全般に拡大している。

また、大阪医科薬科最判の賞与における判断では「当該使用者における賞与の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえて」不合理性を検討すべきと判示され、趣旨の内容として、一般的な性質・目的ではなく使用者の意図とも呼べる内容を認定すべきこととされた。このことは「他の労働条件の相違と同様」とされており、賞与だけでなく労働条件全般にわたる説示と理解できる[78]。なお、退職金について判断されたメトロコマース最判でも同旨が述べられている。

三　判断枠組みについての最高裁の態度

以上から、個別の労働条件ごとに当該労働条件の趣旨を踏まえて判断するという枠組みは、「職務の内容」に違

いがあるか否かに関わらず、また、労働条件全般にわたって用いられることがわかる。そして、労働条件の趣旨は、当該労働条件の性質や支給の目的を指す。つまり、不合理であると評価することができるかどうかは、「個別の労働条件ごとに、被告たる使用者における当該労働条件の性質・目的を踏まえて」判断されることになる。この判断枠組みから明らかに外れる例は現時点での最高裁判決にはみられない(79)。

第四節　最高裁判決の傾向と分析

判断枠組みは固まっているが、具体的な判断形式には二つの型があるようにみえる。すなわち、大阪医科薬科最判の賞与、メトロコマース最判の退職金ともに趣旨が妥当するか否かという点が明示的に判断されていない一方、大阪医科薬科最判における私傷病欠勤中の賃金や、日本郵便を被告とする三事件で争われた労働条件では、労働条件の趣旨が有期契約労働者にも妥当するか否かを述べたうえで不合理性が判断されている。この傾向はハマキョウ最判・長澤最判でもみられ、一連の最高裁判決では、基本給に関連する労働条件（以下、「基本給型」とする。）とそれ以外の労働条件（以下、「手当型」とする。）とで具体的な判断の形式が異なっている。

手当型の場合、定年後再雇用に関する事案だった長澤最判における住宅手当・家族手当を除けば、先に述べた趣旨の役割に従って判断されている。一方、基本給型として争われたのは、長澤最判における職能給・歩合給、大阪医科薬科最判における賞与とメトロコマース最判における退職金であるが、いずれにおいても趣旨が妥当するか否かにつき明示的な判断はされていない。また、結論も、手当型は不合理性が肯定される傾向にあるが(80)、基本給型ではすべてで不合理性が否定されている。

この両者が区別されているとするならば、その理由は何か。この点は、ハマキョウ最判がいう「不合理であると評価することができるもの」という規範の意味にも関わる。

一　基本給型と手当型の相違点

判断枠組みがより整理されている大阪医科薬科最判以後の五判決を確認すると、まず、趣旨が妥当するか否かの判断が明示されている場合でも、結論とは反対の方向に働く事情への言及がある。つまり、基本給型、手当型ともに評価根拠事実と評価障害事実との総合考慮という形式で統一されている。[81] もっとも、手当型の場合、問題となっている労働条件の趣旨が有期契約労働者にも妥当するか否かの判断が先に行われ、その後、その判断を覆す事情を考慮するという判断形式となっている。

一例として、年末年始勤務手当（無期契約労働者にのみ一二月二九日から翌年一月三日に勤務した場合に支給される）についての日本郵便（東京）最判の判断を確認する。[82] 同判決は、「年末年始勤務手当は、郵便の業務を担当する正社員の給与を構成する特殊勤務手当の一つであり、一二月二九日から翌年一月三日までの間において実際に勤務したときに支給されるものであることからすると、同業務についての最繁忙期であり、多くの労働者が休日として過ごしている上記の期間において、同業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有する」と性質を認定する。あわせて、「年末年始勤務手当は、正社員が従事した業務の内容やその難度等に関わらず、所定の期間において実際に勤務したこと自体を支給要件とするものであり、その支給金額も、実際に勤務した時期と時間に応じて一律」と、年末年始勤務手当の性質が妥当するか否かに関係する事情としては、郵便業務に従事したかどうか及び従事した時期だけであることを述べる。この二つを理由に、年末年始勤務手当の趣旨は郵便業務を担当する有期契約労働者にも妥当するとしたあとで、「職務の内容」「変更の範囲」が相違していることを考慮しても、有期契約労働者に年末年始勤務手当が支給されないことは不合理と評価できると判示する。

この場合、実際に郵便業務に従事しているという事情のみから趣旨が妥当するか否かが判断されている。そして、「職務の内容」「変更の範囲」が相違しているという事情は、年末年始勤務手当の趣旨が有期契約労働者にも妥当することから基本的には不合理であるとの評価を受けるところ、その評価を覆す事情として十分かどうかという考慮のされ方となっている。

対して、基本給型の場合、考慮事情は並列に論じられている。メトロコマース最判の退職金（無期契約労働者のみに支給）についての判示を確認すると、まず、退職金は、正社員が有する「職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有する」と判示する。また、あわせて、「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」から支給されるものとも述べる。次いで、「職務の内容」「変更の範囲」それぞれに一定の相違があること、登用制度が設けられ運用されていたこと等の「その他の事情」を挙げる。ここまでが評価障害事実であり、そのあと、有期契約が必ずしも短期雇用を前提としていないこと、原告らの勤続期間も長期であるという評価根拠事実がしんしゃくされたうえ、有期契約労働者に退職金が支給されないことは不合理とまでは評価できないと結論付けられている。

このように、基本給型と手当型とでは評価根拠事実及び評価障害事実の扱われ方が異なっており、具体的には、結論を否定する方向に働く事情をどのタイミングで考慮するかが異なる。もっとも、この違いは、趣旨が妥当するか否かを判断するためにどの範囲の事情を考慮しなければならないかによるもので、判断基準自体は共通していると解される。すなわち、基本給や賞与、退職金といった労働条件は、ある決まった目的のために支給するというよりも、複合的あるいは抽象的な性質・目的を有しており、そのいずれが主たるものなのかを判断できないことが多い。そうなると、その性質・目的が妥当するか否かに関わる事情も多様となり、かつ、性質・目的の一部のみが有

期契約労働者に当てはまる場合も生じる。したがって、趣旨が妥当するという方向に働く事情と妥当しないという方向に働く事情がともに存在することがむしろ通常で、両者を考慮しなければ妥当するかどうか判明しない。その結果、趣旨が妥当するか否かの判断がそのまま不合理性の判断となり、趣旨が妥当するか否かについての判断結果を別途示すことは不要となる。

二　「不合理であると評価することができるもの」の内容

以上からすると、基本給型と手当型とが理論的に区別されるわけではなく、具体的な判断形式が変わることで両者が相違してみえるものと解される。すなわち、特定の性質や目的が認定できる場合には趣旨が妥当するか否かの判断が独立して示され（手当型）、複合的抽象的な認定内容となる場合には不合理性の判断のみが示される（基本給型）。この違いは、いかなる内容の性質・目的が認定されたかによるものである。そのため、手当が問題となる場合でも、性質・目的が妥当するか否かを判断する事情のほかに不合理性の評価に関わる事情があれば、総合考慮となることもある(83)。

このように、長澤規範における「趣旨を個別に考慮すべき」という要請は、大阪医科薬科最判によって、労働条件の当該使用者における性質・目的を踏まえるべきと具体化されたが、趣旨が妥当するか否かという不合理性の判断基準は変わっておらず、すべての労働条件に適用されていると考えられる。つまり、最高裁は、「不合理であると評価することができるもの」を、「労働条件の性質・目的が有期契約労働者に妥当するにも関わらず、当該労働条件が与えられていない場合」と考えているものと解される(84)。

第五節　最高裁判決の課題

ここまで述べてきた最高裁の態度は、①待遇設定において考慮できる要素を限定しないこと、②別異取扱いを原

則として許容すること、という方針に基本的には沿ったものといえる。しかし、性質・目的の認定が裁判所にとって困難との指摘[85]に関連して、具体的な認定内容がはっきりしないという懸念も残る。

一　性質・目的の具体的内容と判断の安定化

性質・目的の内容により考慮される事情や考慮事情と不合理性との関係が変わる。そのため、性質・目的の認定内容が分かれると、結論が安定しない。

このことは、メトロコマース最判における多数意見と反対意見との対比からも確認できる。反対意見は、多数意見の判断枠組みを肯定しつつも、有期契約労働者である契約社員にも長期勤続が保障されており、退職金のもつ継続勤務に対する功労報償という性質が契約社員にも当てはまるとする。そして、「職務の内容」や「変更の範囲」に大きな違いがないことから、退職金が支給されないことについて不合理性を肯定する。また、性質の具体的内容として、継続勤務に対する功労報償という性質に正社員が有する職務遂行能力や責任の程度という内容を含んでいない。そのため、退職金の複合的な性質のうち、少なくとも功労報償部分については長期間の継続的な勤務という事情のみから契約社員にも妥当すると判断できる。

対して、正社員が有する職務遂行能力や責任の程度を含み、より使用者の意図を重視した内容である多数意見の場合、長期継続勤務というだけでは性質が妥当することにならず、職務遂行能力や責任の程度に関連した事情である「職務の内容」「変更の範囲」の重要性が高まった。このように、性質・目的の内容いかんによって結論は変わり得る。

また、多数意見と反対意見の相違を、継続勤務に対する功労報償という部分のみ取り出して不合理性を判断するかどうかという点でみることもできる。複合的な性質の一部が無期契約労働者にも当てはまる場合に、その部分の

不合理性を肯定する形式は原審[86]で用いられていた。パート・有期法八条の解釈としてこのような判断形式を求める学説もある[87]。

この形式によるべきかはひとつの論点であるが、それは性質・目的の内容の認定と深く関わるように思われる。すなわち、性質・目的を単一的に認定するか複合的に認定するかが事案に応じた相対的なものだとすれば、複合的な性質・目的を認定した労働条件において、それを分解して不合理性を判断すべきかどうかも事案ごとの判断になると解される。メトロコマース最判を例にとれば、反対意見は退職金の性質を分解して判断し多数意見は分解せずに判断しているようにみえるが、その前提として継続勤務に対する功労報償という性質の理解に違いがある。多数意見のように、職務遂行能力や責任の程度という要素が継続勤務に対する功労報償的性質にもかかるとされれば、それは他の性質や目的とも共通性を持つものとなり、当該性質だけを切り離すことは退職金全体の趣旨を正確に捉えないことになろう。他方、反対意見のように、単純な継続勤務に対する功労報償という性質を認めるならば、それは他の性質や目的とは異質のものといえ、当該性質のみを取り出しても退職金全体の趣旨は崩れない。このように、複合的な性質や目的を持つ労働条件の場合に、性質・目的を分解してその一部について判断するか、分解することなく全体の趣旨から判断するかという問題は、当該労働条件の性質・目的の内容次第であり、常に分解すべきともいえなければ、常に統合したまま判断すべきともいえないと解される。結局は、退職金の性質として、単純な継続勤務に対する功労報償という内容を認めるか否かの問題ともいえるのである。

二　性質・目的の具体的内容と旧労契法二〇条の趣旨との関係

このように、判断の安定化のためには、労働条件の性質・目的として認定されるべき具体的内容を明確にすることが求められる。この点、規範としては当該使用者における性質・目的とされてはいるが、それは、同じ支給要件

や支給実態をもった労働条件であっても使用者ごとに性質・目的の具体的内容は異なることを意味する。したがって、裁判例の蓄積によって明確になるとはいえず、先に検討した不合理性の意味と判断枠組みとの関係に留意し、使用者が無期契約労働者に当該労働条件を設けた意図を認定すべきことが重要となる。そして、裁判実務においてこの点が意識されるためには、最高裁が示す旧労契法二〇条の趣旨との関係でもそのような理解が妥当することを確認しておく必要がある。

旧労契法二〇条の趣旨の理解はまずハマキョウ最判で示されており、「有期契約労働者については、無期労働契約を締結している労働者・・・・・と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく、両者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期契約労働者の公正な処遇を図る」規定と述べる。この部分は、大阪医科薬科最判においても、「有期労働契約を締結した労働者と無期労働契約を締結した労働者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期労働契約を締結した労働者の公正な処遇を図るため」とほぼ同旨が述べられ、メトロコマース最判も同内容を示す。しかし、長澤最判及び日本郵便を被告とする三事件の最高裁判決では触れられていない。

また、同じくハマキョウ最判は、先の判示に続き、「有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に・・・・・職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定」とも述べる。そして、無期契約労働者と有期契約労働者の労働条件が均衡のとれたものであるかどうかの判断には「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」ことを理由に、不合理性を「不合理であると評価することができるもの」と理解する。この不合理性の理解について最高裁の態度が固まっていることは先の通りであるが、均衡に関する判示は長澤最判以外では触れられていない。

これらからは、均衡という言葉に特別な意味を持たせている様子はうかがえない[88]。もっとも、無期契約労働者と有期契約労働者の労働条件が均衡していない場合を不合理と理解しているとすれば、不均衡の内容は不合理性と同様ということになり、「労働条件の性質・目的が有期契約労働者に妥当するにも関わらず、当該労働条件が与えられていない場合」と捉えることとなる。そうすると、それがなぜ公正な処遇につながるのかを検討することで、性質・目的が公正な処遇にとってどのような役割を持つのかが判明し、性質・目的として認定すべき内容も明らかになると解される。しかし、最高裁はこの点を述べていないため、ここまでの検討を踏まえ、項を改めて検討する。

第六節　小括

旧労契法二〇条における学説と最高裁判決の分析から、以下の点を指摘することができる。

まず、制定法が存在しない時点及び旧労契法二〇条制定までの議論の分析から導かれていた三つの方針のうち、①・②は旧労契法二〇条が制定された目的や経緯を考慮しても維持される。また、最高裁判決も、ハマキョウ最判が旧労契法二〇条を「有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提」とした規定としつつ、「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」とも述べて、ここまで検討してきたような判断をしていることからすれば①・②に近い理解をしているものと思われる。

そして、これらを旧労契法二〇条に即して労働条件設定の場面に当てはめれば、不合理性の規範的意味は、経営方針との矛盾を避けるため、使用者に対し有期契約労働者の労働条件を不合理に設定することを禁止するものということになる。そして、労働条件の不合理な設定とは、個別の労働条件について無期契約労働者に当該労働条件を与えている経営上の理由を確認しない、またはそれとの整合性を十分に検討しないままに労働条件の設定を行うことと解される。

この理解は、最高裁が述べる「公正な処遇」の内容としても当てはまるように思われる。最高裁判決から「公正な処遇」の具体的内容を確定することは難しいが、ハマキョウ最判が「有期契約労働者は無期契約労働者と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくい」旨を述べていることを踏まえると、無期契約労働者と同程度の合理性をもって労働条件を決定することが「公正な処遇」だと考えられる。最高裁も①・②を前提としていると解されるから、ここでの「合理的な労働条件の決定」も使用者による労働条件の設定を指すものと解される。そして、先に示した場合には、有期契約労働者の労働条件と経営方針との矛盾が生じやすいのであり、合理的に労働条件が決定されているとはいえない。したがって「公正な処遇」も図られない。

このように考えると、広い待遇設定における裁量を承認しつつ、労働条件が不合理に設定されないよう当該裁量の行使を制約することが旧労契法二〇条の規範的内容と解される。つまり、同条は、著しい不合理性説が述べるように、使用者にとっての行為規範としての側面に着目すべきである。

そうすると、旧労契法二〇条がその規制の限度を超えて適用されないよう、①・②に沿った判断を安定的に実現するための方法を検討する必要がある。旧労契法二〇条の解釈として③は維持できず、判断枠組みの確立を考えることになるが、それは不合理性の規範的意味を踏まえ、①・②に即して同条の射程を適切に限定できるものでなければならない。この点、個別の労働条件ごとにその性質・目的を踏まえて判断するという枠組みが一連の最高裁判決によって整理されているが、労働条件の性質・目的の内容に結論が左右されるという課題がある。すなわち、無期契約労働者に当該労働条件を与えている使用者の意図を考慮した内容が認定されれば①・②に沿った判断となるが、意図を考慮せず一般的・客観的な性質・目的を認定すると、当該労働条件を設ける場合の性質・目的を事実上限定することになってしまう。不合理性の判断にあたって考慮される事情は労働条件の性質・目的によって決まる

ため、性質・目的の限定は当該労働条件の設定にあたって使用者が考慮できる要素の限定につながり、認定された内容によっては別異取扱いが原則として許容されないことにもなる。

この点、最高裁は、当該使用者における労働条件の性質・目的を認定すべきとしており、使用者の意図を考慮する姿勢と考えられる。しかし、メトロコマース最判において多数意見と反対意見とで退職金の性質について理解が分かれたように、なお不安定な部分を残している。経営方針と矛盾しない労働条件設定を求めるという不合理性の規範的意味からすれば、労働条件の性質・目的は使用者の意図を表すものとして認定されなければならない。つまり、使用者の意図を考慮した性質・目的の認定は、不合理性の規範的意味から要請されるものである。これは最高裁が述べる「公正な処遇」としても当てはまるのであり、裁判実務においても、経営方針と矛盾した労働条件設定を禁止するという不合理性の内容に留意し、待遇設定における裁量への過度な介入を避ける運用が求められる。

（1）「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律の施行について」（平成三一・一・三〇基発〇一三〇第一号）第三の三（一）参照。

（2）島田裕子「パートタイム・有期労働法の制定・改正の内容と課題」日本労働研究雑誌七〇一号（二〇一八）二三頁―二五頁。

（3）「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」（厚生労働省告示第四三〇号）。

（4）水町勇一郎「不合理性をどう判断するか?」労判一二二八号（二〇二〇）二七頁―二八頁は、最高裁の解釈と「同一労働同一賃金ガイドライン」とでは、一般的枠組みも異なっているとする。

（5）水町勇一郎『同一労働同一賃金』のすべて　新版』（有斐閣、二〇一九）三頁は、「同一労働同一賃金」改革の趣旨や具体的な内容について現場の労使の間に誤解が残っているという。また、民間企業の調査では、二〇二〇年五月時点に

おいてどの賃金項目についても、改定が進んでいる企業が五割に満たないという結果もある（株式会社マイナビ「非正規雇用の給与・待遇に関する企業調査（二〇二〇）」）。

（6）旧労契法二〇条に関するものとして、大木正俊「非正規雇用の雇用保障法理および処遇格差是正法理の正当化根拠をめぐる一考察」日本労働研究雑誌六九一号（二〇一八）一〇頁以下。パート・有期法八条を含むものとして、富永晃一「正規・非正規格差是正の法的位置付け」ジュリ一五三八号（二〇一九）三八頁以下。

（7）改正民法は内容決定の自由を明文化するとともに、法令による制限があることも明記している（民法五二一条二項）。

（8）中田裕康『契約法』（有斐閣、二〇一七年）二七頁。

（9）深谷信夫ほか「労働契約法二〇条の研究」労旬一八五三号〔深谷信夫〕（二〇一五）一八頁。

（10）以上の整理は、大内伸哉編『有期労働契約の法理と政策』（弘文堂、二〇一四）〔大木正俊〕七八頁―八四頁に依拠している。

（11）長野地上田支判平成八年三月一五日労判六九〇号三二頁。

（12）皆川宏之「雇用形態による労働条件格差是正法の展開と課題」季労二六四号（二〇一九）一六頁。

（13）水町勇一郎『パートタイム労働の法律政策』（有斐閣、一九九七）二二八頁以下。

（14）水町・前掲注（13）二四四頁。ただし、結論としては立法が望ましいとしている。

（15）浅倉むつ子「パートタイム労働と均等待遇原則（下）」労旬一三八七号（一九九六）三八頁以下。

（16）土田道夫「パートタイム労働と「均衡の理念」」民商一一九巻四・五号（一九九九）五四三頁以下。

（17）土田・前掲注（16）五五五頁。

（18）この点はパート・有期法三条も同様である。

（19）毛塚勝利「労働法における差別禁止と平等取扱」角田邦重先生古稀記念『労働者人格権の研究（下）』（信山社、二〇一一）三頁以下。

（20）菅野和夫＝諏訪康夫「パートタイム労働と均等待遇原則」北村一郎編集代表山口俊夫先生古稀記念『現代ヨーロッパ法の展望』（東京大学出版会、一九九八）一一三頁以下。

（21）「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会　中間報告」（平成二八・一二・一六）二頁。

（22）前掲注（21）一頁―二頁。
（23）独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（平成二三・七）。
（24）水町・前掲注（5）五二頁。
（25）前掲注（23）三三頁。
（26）前掲注（23）三四頁。
（27）前掲注（23）三九頁。
（28）前掲注（23）三七頁。
（29）前掲注（23）三七頁。
（30）前掲注（23）一五頁。
（31）前掲注（23）三四頁。
（32）労働政策審議会労働条件分科会「第九四回議事録」〔田中労働条件政策課長発言〕（二〇一一・一一・二四）（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002btr.html）。
（33）荒木尚志ほか『詳説労働契約法　第二版』（弘文堂、二〇一四）二二八頁―二二九頁〔初版、二〇〇八〕。
（34）荒木ほか・前掲注（33）二三四頁。
（35）荒木ほか・前掲注（33）二四〇頁。
（36）緒方桂子「労働契約法二〇条の「不合理」性の立証とその判断の方法」労旬一九一二号（二〇一八）二五頁以下。著しい不合理性説に対する直接の批判は、緒方桂子「改正労働契約法二〇条の意義と解釈上の課題」季労二四一号（二〇一三）二四頁。
（37）土田道夫『労働契約法　第二版』（有斐閣、二〇一六）七九二頁。
（38）深谷ほか・前掲注（9）〔深谷信夫〕二八頁―三十頁。
（39）毛塚勝利「非正規労働の均等処遇問題への法理論的接近方法」日本労働研究雑誌六三六号（二〇一三）一四頁以下。
（40）緒方・前掲注（36）季労二四―二五頁。土田・前掲注（37）八〇〇頁。毛塚勝利「労契法二〇条をめぐる裁判例の動向と均等均衡処遇法理の課題」労判一一七二号（二〇一八）二一頁。

(41) 緒方・前掲注(36)季労二四―二五頁。土田・前掲注(37)八〇〇頁―八〇一頁。深谷ほか・前掲注(9)〔深谷信夫〕四〇頁。毛塚・前掲注(40)一五頁。

(42) 以上の整理は、荒木尚志編著『有期雇用法制ベーシックス』(有斐閣、二〇一四)七頁―九頁及び一〇六頁に依拠している。

(43) 濱口桂一郎『日本の労働法政策』(労働政策研究・研修機構、二〇一八)六四九頁。

(44) 荒木・前掲注(42)一六頁。

(45) 緒方・前掲注(36)労旬三六頁。

(46) 沼田雅之「労契法二〇条」労旬一八一五号(二〇一四)六一頁。

(47) 前掲注(23)一七頁。

(48) 荒木ほか・前掲注(33)二三五頁。

(49) 荒木ほか・前掲注(33)二三五頁。

(50) 土田・前掲注(37)七九六頁。

(51) 大木正俊「同一労働同一賃金の肖像」法教四五九号(二〇一八)四九頁。

(52) 荒木ほか・前掲注(33)二二八頁。

(53) 深谷ほか・前掲注(9)〔深谷信夫〕三一頁。

(54) 土田・前掲注(37)七九一頁。荒木尚志『労働法　第四版』(有斐閣、二〇二〇)五五四頁など。毛塚・前掲注(40)一四頁は、同一労働同一賃金原則は証明責任の配分にかかる原則だとする。

(55) 毛塚・前掲注(40)一三頁。

(56) 緒方・前掲注(36)季労二七頁。土田・前掲注(37)七九五頁。沼田・前掲注(46)七八頁。

(57) 緒方・前掲注(36)季労二七頁は、不合理性が旧労契法二〇条の要件事実であることから、不合理性を基礎付ける事情は有期契約労働者側が主張立証することになるとする。

(58) 合理性説に立つ見解でも、緒方・前掲注(36)労旬二九頁は正社員と有期契約労働者を異なる制度で処遇することは禁じられないとし、土田・前掲注(37)七九七頁は労働条件を相違させること自体は認められているとする。

(59) 毛塚勝利「規範論理を求めない法学空間に彷徨うのは？」労旬一九一七号（二〇一八）四頁。
(60) 荒木尚志「定年後嘱託再雇用と有期契約であることによる不合理格差禁止」労判一一四六号（二〇一七）一三頁。
(61) 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」労判一一七九号（二〇一八）一三頁。
(62) 荒木ほか・前掲注（33）二三三頁。
(63) 緒方・前掲注（36）季労二五頁。深谷ほか・前掲注（9）〔深谷信夫〕三八頁。
(64) 水町・前掲注（5）六四頁―六五頁。
(65) 最二小判平成三〇年六月一日民集七二巻二号八八頁。
(66) 最二小判平成三〇年六月一日民集七二巻二号二〇二頁。
(67) 東京高判平成三〇年一〇月二五日労経速二三八六号三頁。
(68) 東京高判平成三〇年一二月一三日労判一一九八号四五頁。
(69) 大阪高判平成三一年一月二四日労判一一九七号五頁。
(70) 例えば、ポジティブなものだと社内で育成することが難しい高度の専門性を持った人材の獲得、ネガティブなものだと、人件費の削減といったものが考えられる。
(71) 最三小判令和二年一〇月一三日裁時一七五三号四頁。
(72) 最三小判令和二年一〇月一三日裁時一七五三号七頁。
(73) 最一小判令和二年一〇月一五日裁時一七五四号一頁。
(74) 最一小判令和二年一〇月一五日裁時一七五四号二頁。
(75) 最一小判令和二年一〇月一五日裁時一七五四号五頁。
(76) 東京高判平成三一年二月二〇日労判一一九八号五頁。
(77) 大阪高判平成三一年二月一五日労判一一九九号五頁。
(78) 水町・前掲注（4）一四頁。
(79) ただし、長澤最判で判示されたように、関連する他の労働条件の支給が「その他の事情」として考慮されることはあり得る。

(80) 定年後再雇用の事案だった長澤運輸事件を除けば、不合理性が否定されたのはハマキョウ最判における住宅手当と大阪医科薬科最判における私傷病欠勤中の賃金支給のみである。

(81) ハマキョウ最判の判断形式を三要素の総合考慮と解するものとして、菅野和夫『労働法　第一二版』（弘文堂、二〇一九）三六四頁。

(82) なお、日本郵便（大阪）最判でも同じ労働条件が争われており、同旨が述べられている。

(83) 例えば、長澤最判における住宅手当及び家族手当がその例である。

(84) 私見は、最高裁が労働条件の趣旨と呼ぶものは、性質・目的をあわせたものだと解しているが、この点については議論の余地があるように思われる。

(85) 島田・前掲注（2）二三頁。

(86) 前掲注（76）判決。

(87) 水町・前掲注（5）九九頁。

(88) ハマキョウ最判に対する批評でも、沼田雅之「最高裁判決で示された不合理性判断の枠組みと課題」労旬一九一八号（二〇一八）一九頁、神吉知郁子「労契法二〇条違反となる有期契約労働者の待遇格差の不合理性」ジュリ一五二六号（二〇一八）一三二頁は、均衡という言葉に独自の意味を見出していない。