

令和 5 年 9 月 19 日現在

機関番号：32689

研究種目：基盤研究(B)（一般）

研究期間：2019～2021

課題番号：19H01421

研究課題名（和文）日本における「同一労働同一賃金」の法政策に関する基礎的研究

研究課題名（英文）Fundamental research on legal policy of equal pay for equal work in Japan

研究代表者

島田 陽一（SHIMADA, Yoichi）

早稲田大学・法学大学院（法務研究科・法務教育研究センター）・教授

研究者番号：80162684

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 17,870,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、非正規労働者の格差是正政策の妥当性を検討するために、諸外国における「同一労働同一賃金」原則の機能および非正規雇用の対する法政策を精査して日本の政策を批判的に検討し、かつ、今後の非正規雇用の格差是正政策のあり方を探ることを課題としている。日本において「同一労働同一賃金」の実現の名の下に制定されたパート・有期雇用労働法の規範的根拠が、平等原則に関わることは間違いない。しかし、平等とはそれ自体極めて抽象的な概念なので、平等概念の多様さを踏まえて、日本の正規労働者と非正規労働者の格差の現状をどのように捉え、それを踏まえて、どのような平等原則を選択する必要があるかが検討されねばならない。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の研究成果は、差別禁止と区別された均等待遇に関する法理が存在するか（均等待遇がどのような文脈で議論されているか、あるいは、同一使用者のもとで他の労働者を比較対象として待遇格差を争うことが可能か）、かりに、一般的な均等待遇法理がある場合には、その存在形態（実定法か、判例法か）および適用場面（正規労働者間、正規と非正規など）はどこか等について、一定の示唆を与えうる点で、学術的意義や社会的意義がある。

研究成果の概要（英文）：This study scrutinizes the function of the principle of "equal pay for equal work" in other countries and the legal policy for non-regular employment, and criticizes Japanese policy in order to examine the validity of policies to correct disparities in non-regular workers. There is no doubt that the normative basis of the Part-Time Employment and Fixed-Term Employment Law, which was enacted in the name of realizing "equal pay for equal work" in Japan, is related to the principle of equality. However, since equality itself is an extremely abstract concept, how do we perceive the current disparity between regular and non-regular workers in Japan based on the diversity of equality concepts? However, how do we perceive the current disparity between regular and non-regular workers in Japan based on the diversity of equality concepts? It is necessary to consider whether it is necessary to choose a principle of equality that is appropriate for.

研究分野：法律学

キーワード：同一労働同一賃金 均等待遇原則

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

現在進められている正規労働者と非正規労働者間の格差是正を目的とする立法政策は、これまでのわが国の雇用構造に大きな変化をもたらす可能性を秘めている。しかし、これまでのところ、標語としての「同一労働同一賃金」原則というイメージが先行し、同原則の規範的根拠が十分に明らかにされてきているわけではない。とくに、「同一労働同一賃金」原則を雇用関係の現場で実現しようとする立法政策は、必然的に「契約の自由」をある範囲で制限し、使用者に労働者間の平等取扱義務を課すことになるが、かかる制約や義務を課すためには、それらが可能となる同原則の規範的根拠や規範構造が明らかにされなければならない。しかし、一部の外国法研究を除いて、そうした観点からの「同一労働同一賃金」原則の研究はこれまでのところ皆無である。

2. 研究の目的

本研究では、これまでの労働法学において、必ずしも十分な蓄積を有していない「同一労働同一賃金」原則の規範的根拠を検討することによってその規範構造を明らかにし、それを通じて、同原則に関わる実定法規の解釈論および立法政策に確たる方向性を見出したいと考えている。具体的には、本研究を通じて、第1に、学説上対立のある現行パート・有期法における「期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止する」規定の理解を深めることになると同時に、第2に、「同一労働同一賃金」原則が、現在議論の対象となっている正規労働者・非正規労働者間の待遇格差是正の場面だけでなく、正規労働者間で待遇格差問題などの広範な場面で議論される際の法理論的基礎を提供することになる。

3. 研究の方法

第1に、「同一労働同一賃金」原則が各国において歴史的にどのような文脈で形成され、現時点において、いかなる意味で法規範とされているかを比較法的な観点から明らかにする。具体的には、EU、フランスおよびイタリアを対象国として設定する。とくにフランスについては、20年以上前に判例によって「同一労働同一賃金」原則が認められるという独自の展開を示しており、その後判例・学説の展開、及び雇用関係に対する影響を確認することが必要であろう。歴史的展開については文献研究を中心に、また、現代的展開については現地でのインタビュー調査をも取り混ぜた実証的な研究をおこなう。

第2に「同一労働同一賃金」原則が、日本において提唱された経緯を歴史的に明らかにする。この作業では、戦後の生活給に対する批判として提唱された「同一労働同一賃金」論がどのような歴史的な性格と機能を持ったかを検討する。また、本工と臨時工との労働条件格差問題がどのような雇用構造のなかで発生し、それに対する労働法学の対応とその意義と機能を検討する。さらに、パートタイム労働者、有期契約労働者および派遣労働者と通常の労働者との格差是正が社会問題となった経緯、及び立法政策のなかで「同一労働同一賃金」原則が改めて浮上した経緯を辿り、その理論の意義と機能を解明する。こちらの研究は、文献調査によるものが主流となる。

4. 研究成果

以下、ひとまずフランスとの比較を中心に、これまでの研究成果を示す。

フランスにおける「同一労働同一賃金」規範は、労働条件に関する使用者の裁量的な単独決定権を法的に制約する機能を有する法理である。Ponsolle 判決は、この機能に着目することにより、「同一労働同一賃金」規範を「男女同一（価値）労働同一賃金」と同一平面上に位置づけることができた。その意味で、男女差別その他の社会的差別禁止法制の展開が、社会的差別事由に関わらない一般的な「同一労働同一賃金」規範を生み出す基盤となったと評価できる。

もっとも、「男女同一（価値）労働同一賃金」（L.140-2 条）は、男女差別という社会的差別の禁止を目的とするものであり、その拡張解釈または類推から社会的差別とは拘らない一般的な「同一労働同一賃金」規範を直接的に導出することはできない。そこで Ponsolle 判決は、男女平等を共同体の基本原則と位置付ける CJCE の判例法理の分析および平等原則に関する憲法院並びに CONSEIL の判例法理から、男女同一（価値）労働同一賃金（L.140-2 条）を平等原則に基礎付けられた一般的な「同一労働同一賃金」原則の適用と位置付けたのである。そして、労働法典 L.133-5 条 4 号(d)および L.136-2 条 8 号に「同一労働同一賃金」の文言があるのも、詳しく検討した歴史的な文脈を踏まえれば、社会的に「同一労働同一賃金」原則が受容されていることを前提としていると評価できる。これらのことから、L.140-2 条、L.133-5 条 4 号(d)および L.136-2 条 8 号を文意解釈することによって、これらの背後に、より上位の規範として「同一労働同一賃金」規範を導き出した破毀院の解釈は論理的に可能であると言える。ここに、「男女同一（価値）労働同一賃金」から一般的な「同一労働同一賃金」規範への理論的飛躍が可能となったのである。そして、男女およびその他の社会的差別禁止規定が法定化されていたからこそ、社会的差別事由に関わらない一般的な「同一労働同一賃金」が法規範として誕生することができたと評価することができるのである。

また、「同一労働同一賃金」規範は、1946年憲法前文などに示される憲法的価値を有する平等原則に由来する。すなわち、Ponsolle判決の「同一労働同一賃金」規範は、平等原則に支えられているからこそ、労働条件に関する使用者の任意的な単独決定権を強力に制約することが正当化されるのである。そして、憲法院およびコンセイユ・デタの平等原則に関する判例法理が私人間に平等原則を適用し、かつ、それが絶対的なものとするのではなく、客観的理由による制約を認めていることを踏まえて、Ponsolle判決は、同一状況にある労働者間において、異性間であるか同性間であるかを問わず、使用者が正当な理由を立証しない限り賃金平等を確保する義務を使用者に負わせることができたのである。

以上のように、Ponsolle判決は、労働法典の「同一労働同一賃金」に関連する条文から、明文規定にはないが、文意解釈によってその背後に「同一労働同一賃金」規範を見出し、使用者の報酬決定の自由に対する制約法理を創設した。Ponsolle判決の「同一労働同一賃金」規範の適用が示した結論の結果妥当性は、フランスにおいても広く支持され、1999年5月18日の破毀院判決においては、もはやPonsolle判決の取り上げた労働法典の各条文を援用することなく、法原則として「同一労働同一賃金」原則（principe « à travail égal, salaire égal »）を援用している。これは、「同一労働同一賃金」を特定の事案に適用される規範（règle）ではなく、「労働法の基本原則（principe fondamentale du droit du travail）」としての価値が認められたことを意味する。このように、使用者の報酬決定の自由は、古典的な労働契約または労働協約による制限から、差別禁止法理による制限の発展を経て、「同一労働同一賃金」という一般的な平等原則による制約が可能となる段階を迎えたのである。そして、この法理は、報酬以外の分野にも適用範囲を広げ、均等待遇原則と呼称されるようになっていく。

以上の検討を踏まえると、日本における法理論としての「同一労働同一賃金」論について一定の示唆を得ることができよう。Ponsolle判決の解釈論を踏まえれば、日本においても、現在のパートタイム・有期雇用労働法（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）8条及び9条の文意解釈として「同一労働同一賃金」規範を導き出すことが可能であるかが検討課題となるであろう。また、正規労働者と非正規労働者の格差是正を巡っては、差別禁止と均等待遇（平等取扱い）を峻別する議論の可否が検討されてきた。その内容についてここでは立ち入らないが、確かに、正規労働者と非正規労働者の格差是正の法規範的基礎の探求および法政策においては、社会的差別禁止法制との差異化のために、差別禁止と均等待遇との区別が必要であったと言えるが、本稿の検討によれば、日本の状況を踏まえて、差別禁止と均等待遇との法的性格の相違だけではなく、共通性ないし相関性を明らかにすることも重要である。日本において「同一労働同一賃金」の実現の名の下に制定されたパートタイム・有期雇用労働法の規範的根拠が、平等原則に関わることは間違いない。しかし、平等とはそれ自体極めて抽象的な概念であるので、平等概念の多様さを踏まえて、日本の正規労働者と非正規労働者の格差の現状をどのように捉え、それを踏まえて、どのような平等原則を選択する必要があるかが検討されねばならないのである。

もとより、これらの示唆は、なお着想を得たという段階であり、Ponsolle判決以降の判例と学説の展開を検討するなかで、より具体的に深めるべき今後の課題としたい。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計11件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 島田陽一	4. 巻 1999・2000
2. 論文標題 労働法の再編成に向けて	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 88,93
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 島田陽一ほか	4. 巻 273
2. 論文標題 鼎談・最高裁5判決とパート有期法8条	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 2,22
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 島田 陽一	4. 巻 1999・2000
2. 論文標題 労働法制の再編成に向けて	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 88,93
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 細川良	4. 巻 1999・2000
2. 論文標題 非正規労働者の処遇問題における毛塚「平等論」の意義	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 57,62
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 山本陽大	4. 巻 274
2. 論文標題 労働契約法(旧)20条をめぐる裁判例の理論的到達点(2)	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 113,142
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 所浩代	4. 巻 2021
2. 論文標題 カナダにおける賃金透明化法制の現状と特徴：オンタリオ州法(OPTA)と連邦法(EEA)の検討	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 25,38
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 石田眞	4. 巻 1980
2. 論文標題 定年後再雇用者の処遇格差是正と「労働者の生活保障」の観点：名古屋自動車学校事件・名古屋地裁判決を契機に考える	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 11,17
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 石田眞	4. 巻 1980
2. 論文標題 定年後再雇用労働者の賃金引き下げと労働契約法二〇条違反の成否：名古屋自動車学校事件・鑑定意見書	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 27,44
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 所浩代	4. 巻 272
2. 論文標題 有期労働契約者に対する賞与・退職金の不支給とその不合理性判断：大阪医科薬科大学事件(最3小判令和2年10月13日労判1229号77頁)・メトロコマース事件(最3小判令和2年10月13日労判1229号90頁)の最高裁判決の検討	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 161,171
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 山本陽大	4. 巻 1980
2. 論文標題 定年後再雇用職員と正職員間での労働条件の相違と旧労働契約法20条	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 18,26
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 大木正俊	4. 巻 1518
2. 論文標題 定年後再雇用制度における有期契約労働者の賃金格差と労働契約法20条違反の成否 長澤運輸事件(最2小判平成30・6・1)	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 ジュリスト臨時増刊平成30年重要判例解説	6. 最初と最後の頁 224,225
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分 担 者	大木 正俊 (OHKI Masatoshi) (00434225)	早稲田大学・法学学術院・教授 (32689)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	戸谷 義治 (TOYA Yoshiharu) (10643281)	琉球大学・人文社会学部・准教授 (18001)	
研究分担者	細川 良 (HOSOKAWA Ryo) (20851405)	青山学院大学・法学部・教授 (32601)	
研究分担者	所 浩代 (TOKORO Hiroyo) (40580006)	福岡大学・法学部・教授 (37111)	
研究分担者	鈴木 俊晴 (SUZUKI Toshiharu) (50757515)	早稲田大学・社会科学総合学術院・准教授 (32689)	
研究分担者	石田 眞 (ISHIDA Makoto) (80114370)	早稲田大学・法文学術院（法務研究科・法務教育研究センター）・名誉教授 (32689)	
研究分担者	竹内 寿（奥野寿） (TAKEUCHI Hisashi) (10313058)	早稲田大学・法文学術院・教授 (32689)	追加：2021年11月17日

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------