

格差社会に対する労働法からのアプローチ

～パートタイム労働法と労働契約法にみる均等・均衡待遇について～

川 口 俊 一

I. はじめに

II. 正規雇用、非正規雇用労働者の現状について

III. パートタイム労働法と労働契約法の均等・均衡処遇について

1. パートタイム労働法8条、9条について
2. 労働契約法20条について
3. パートタイム労働法と労働契約法20条の関係、比較

IV. 判例や雇用政策について

1. 判例・司法判断について
2. 雇用政策の方向性とその考え方

V. 均等・均衡待遇と格差是正の関係についての検討

1. 多様な正社員について～「正社員vs非正社員」の2元的発想を超えて
2. パートタイマー、有期契約であること以外の雇用形態による格差発生
の問題
3. 正規と非正規の二極化構造と使用者と労働者のニーズ
4. 納得性の確保の問題及び満足度
5. 中小企業の特性と問題点等

VI. まとめ

I. はじめに

働く貧困層を意味する「ワーキングプア」という格差社会を象徴する言葉がメディア等に登場し始めたのが2006年。以来労働・雇用のみならず地域、教育、資産、世代間、男女間等のさまざまな格差問題がメディアや政治・経済等の場においても取り上げられている。社会問題化してから10年近く経過したわけで

あるが、未だに格差は増大し続けているのが現状である。

格差の問題は日本国内に限ったことではなく、多くの先進国においても所得格差は史上最大レベルに達している。アメリカでも2011年9月には極端な経済格差に耐えかねて若者たちが声を上げ「Occupy Wall Street（ウォール街を占拠せよ）」を合言葉に、貧困・格差の是正を求める運動が始まったのは記憶に新しい。日本国内だけでなく、世界の先進経済諸国の大半で、富裕層と貧困層との格差が過去最大レベルとなっていることが、経済協力開発機構（Organisation for Economic Cooperation and Development、OECD）の調査で明らかになっている。¹ 2015年5月発表のOECD報告書「格差縮小に向けて（In it together: Why Less Inequality Benefits All）」は職の形態に関する対応を呼びかけており、パートタイム、契約、自営の割合が増加していることも格差拡大の大きな要因の一つとしている。

世界的な格差拡大に警鐘を鳴らす経済学者トマ・ピケティの『21世紀の資本論』の登場も格差問題の話題性を加速させたといえる。さらにはそのピケティの師であるアンソニー・アトキンソンの著書『21世紀の不平等』が2015年に刊行され、そこでは格差解消の手段として多面的で実現可能性の高い15の方法を提案されている。

先のピケティのインタビュー等では、格差より不平等という言葉が主に使われている。格差と不平等は若干質の異なるもので、日本でもそれぞれの立場や場合に応じて使い分けられる。労働法では雇用平等法制という表現が使われる一方、具体的事象を指して、賃金格差、処遇・待遇格差と表現されることもある。

その労働法で近年、格差や不平等に対する是正策として均等、均衡の理念を掲げた立法が増えている。非正規労働者の雇用が不安定であること、経済的に自立困難な状況が見られること、職業キャリア形成が十分でないこと、セーフティネットの整備が遅れていること、正規雇用の処遇との不公平感があることなど、社会構造上放置できない問題が発生しているのである。

¹ OECD（経済協力開発機構）HP <http://www.oecd.org/social/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all-9789264235120-en.htm>
OECD（経済協力開発機構）東京センター HP（日本語）
<http://www.oecd.org/tokyo/newsroom/improving-job-quality-and-reducing-gender-gaps-are-essential-to-tackling-growing-inequality-says-oecd-japanese-version.htm>

もっとも労働法における平等法制としては、さきに憲法14条を具現化した労働基準法3条の差別禁止規定があり、いわゆる均等待遇の原則根拠になっており、さらに労働基準法4条は女性であることを理由とした賃金差別を禁止している。性による差別を総じて禁止するものとして1985年制定の男女雇用機会均等法も忘れてはならない。これらに加えて、近年の新たな均等・均衡待遇への立法として、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」）、労働契約法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（労働者派遣法）がある。雇用対策法、障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）にも差別禁止の規定が加わっている。

労働における格差問題としては、男女の性別におけるもの、正規雇用と非正規雇用に関するもの、障害者に関するもの等が挙げられる。この中で、正規雇用と非正規雇用の処遇に関する格差問題に対して、政策的な面から注目すべき立法動向が見られるのである。

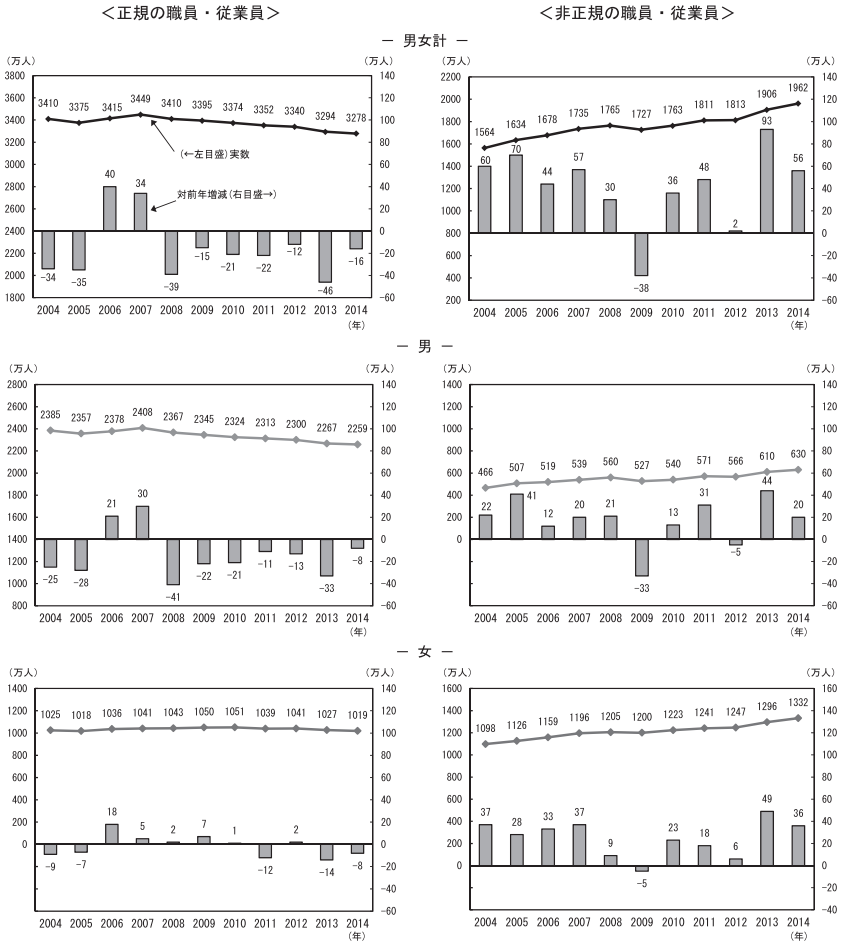
本稿ではパートタイム労働法と労働契約法にみる正社員と非正規社員との処遇の違いに対する均等・均衡待遇と格差是正の関係を中心に検討する。正社員と非正規社員の比較と現状、二つの法の内容、趣旨及び実効性、判例・司法の動きや政策面等を紹介したうえで、これからの多様な正社員の在り方、「正社員vs非正規社員」の2元的発想の限界、使用者と労働者のニーズや納得性及び満足度、企業の実務の問題点等に触れ、これらの法の持つ社会的な格差是正の可能性について考えてみたい。

II. 正規雇用、非正規雇用労働者の現状について

労働における格差問題で顕著なもののひとつに、正規雇用と非正規雇用の処遇の格差があり、その原因のひとつに2000年代以降の非正規労働者の増加と基幹労働化が挙げられる。

有期契約労働者やパートタイム労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者は全体として増加傾向にあり、2014年には約1,962万人と、役員を除く雇用

図Ⅱ－１ 正規、非正規の職員・従業員の推移



者全体の約3分の1超を占める状況にある。高齢者や学生アルバイトなど、非正規雇用の全てが問題というわけではないが、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者（不本意非正規）も18.1%存在し、特に25～34歳の若年層で28.4%と高くなっている。²

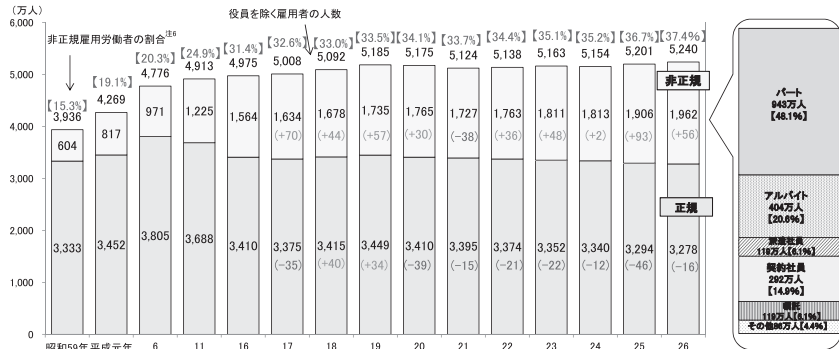
² 厚生労働省編「厚生労働白書（平成27年版）」（2015年）p324
 (available at <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/15/>)

また総務省統計局 平成26年労働力調査年報では、2014年平均の役員を除く雇用者は5,240万人となり、前年に比べ39万人の増加となった。このうち正規の職員・従業員は3,278万人と16万人の減少となった。一方、非正規の職員・従業員は1,962万人と56万人の増加となった。

全ての労働者に占めるパートタイム労働者の割合は年々増加傾向にあり、2014年は全雇用者総数5,432万人のうち1,651万人（30.4%）が、パートタイム労働者となっています。雇用者総数（5,432万人）の約3割を占めており、パートタイム労働者の約7割が女性である。³

厚生労働省のホームページにて雇用・労働の政策とし、正社員転換・待遇改善に向けた取組の中で、非正規雇用の現状と課題として下記のデータが示されている。

（図【正規雇用と非正規雇用労働者の推移】【非正規雇用労働者の推移（年齢別）】）⁴



（資料出所）

平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、
平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

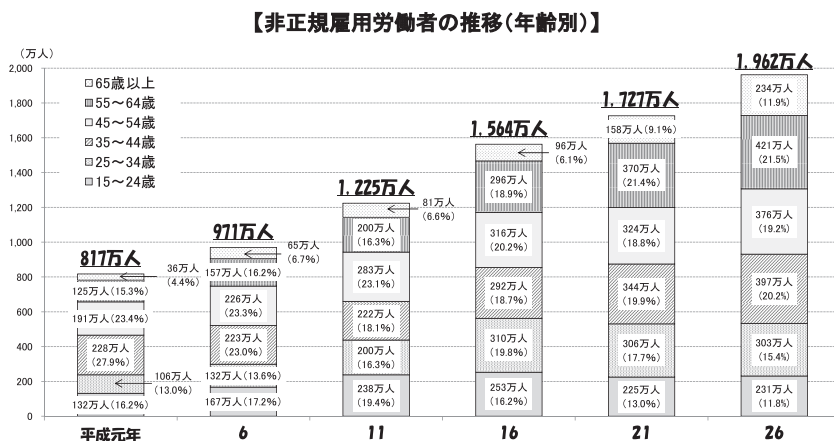
³ 総務省統計局「平成26年労働力調査年報」よりII詳細集計P1
（available at <http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2014/index.htm>）

⁴ 厚生労働省「正社員転換・待遇改善に向けた取組/非正規雇用の現状と課題」より p1 ~ 2
（available at <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046231.html>）

(注)

- 1) 平成17年から平成23年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切替え集計した値。
- 2) 平成23年の数値、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。
- 3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 4) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
- 5) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
- 6) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

【非正規雇用労働者の推移（年齢別）】



(資料出所)

平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

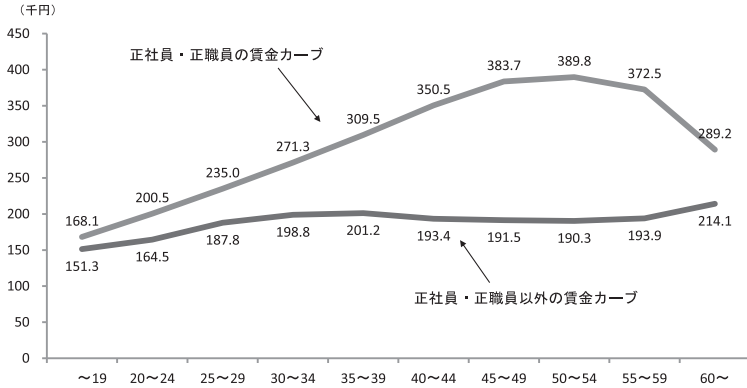
(注)

- 1) 平成21年の数値は平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切替え集計した値。
- 2) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 3) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
- 4) 割合は、非正規雇用労働者全体に占める各年齢層の割合。

また雇用形態別賃金として「望ましい働き方ビジョン」では別掲のような統計表を示している。⁵

図表 15 一般労働者の賃金カーブ（月給ベース）

○ 雇用形態別の賃金をみると、「正社員・正職員」が312.8千円、「正社員・正職員以外」が195.9千円となっている。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成23年）

注）1 賃金は所定内給与。

2 「正社員・正職員」とは一般労働者のうち事業所において正社員正職員とする者。「正社員・正職員以外」とは一般労働者のうち「正社員・正職員」に該当しない者。

16

さらに詳しい正規と非正規労働者の処遇に関するデータとしては、独立行政法人労働政策研究・研修機構の平成23年7月発表の報告書「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」は有用である。非正規労働者の増加は、正社員と比べ、その雇用の不安定さ、処遇の低さから、経済的自立が困難、職業キャリアの形成が不十分といった問題点が指摘されるなど、正規・非正規労働者の二極化構造が大きな社会問題となっているとしたうえで、EU及びその加盟国であるドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン並びに日本を対象に、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制をはじめとして、関係する法制の概要及び運用の実態等について調査検討を行ってとりまとめたものである。

⁵ 厚生労働省「望ましい働き方ビジョン」平成24年3月28日（参考資料）p16（available at <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0.html>）

発表によると非正規労働者は近年増加しており、非正規労働者の労働者全体に占める割合をみると、2008年秋の経済危機の影響から、非正規労働者の占める割合は2008年の34.1%から2009年には33.7%と0.4ポイント低下したが、その後、正規労働者は依然として減少傾向の一方、非正規労働者は増加傾向に転じた結果、2010年の非正規労働者の労働者全体に占める割合は34.3%に上昇している。また常用雇用の非正規労働者の労働者全体に占める割合をみると、1987年には6.9%であったのが、2007年には22.0%に上昇しており、非正規労働者の中でも、契約社員・嘱託及びパートで、その傾向が顕著でいわゆる非正規労働者の常用雇用化が進んでいる。また、＜男女ともに非正規労働者の占める割合が上昇、女性は正規・非正規逆転＞＜近年、15～24歳において非正規労働者の占める割合が大きく上昇＞＜近年、契約社員・嘱託の増加が顕著＞＜男性は契約社員・嘱託・その他、女性はパート・アルバイトが多くを占める＞等も報告されている。⁶

賃金面での差についても下記のような資料が示されている。⁷

労働条件に対する非正規労働者の意識としては次のような統計結果がある。⁸

賃金水準に関しては、もともと契約そのものが違うとして納得している、或いはその責任や自由度についてのメリット感を上げるものが多い一方、納得出来ない理由としては、正社員と同様の仕事をしているのに賃金格差がある事に対する納得できないとするものが圧倒的に多い。

賃金以外の処遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており納得できないと考えているものとして、賞与、昇給、退職金と賃金と関連する事項が多く上

⁶ 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 第1部第1章p2 平成23年7月
〈available at <http://www.jil.go.jp/press/index.html>〉

〈available at 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001h51q.html>〉

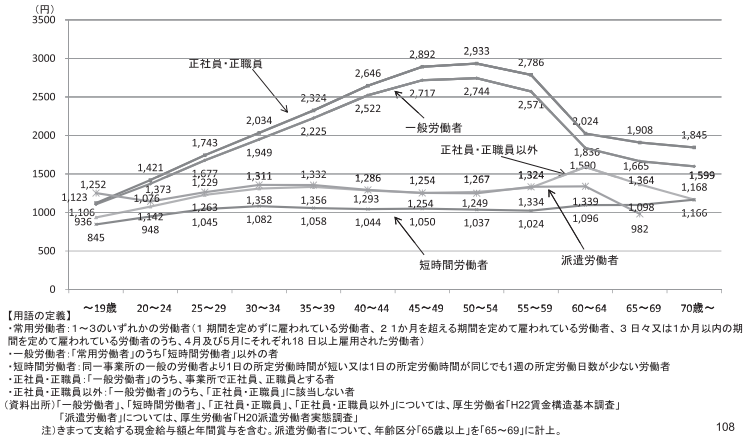
⁷ 同「雇用形態による均等処遇についての研究会」報告書（図表編）p108-109
〈available at http://www.jil.go.jp/press/documents/20110714_02.pdf〉

同「雇用形態による均等処遇についての研究会」報告書（図表編その2）
厚生労働省 〈<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001h51q.html>〉

⁸ 同「雇用形態による均等処遇についての研究会」報告書（図表編その3）
p136-137 〈available at http://www.jil.go.jp/press/documents/20110714_02.pdf〉
〈<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001h51q.html>〉

18 雇用形態別の賃金カーブ(時給ベース)

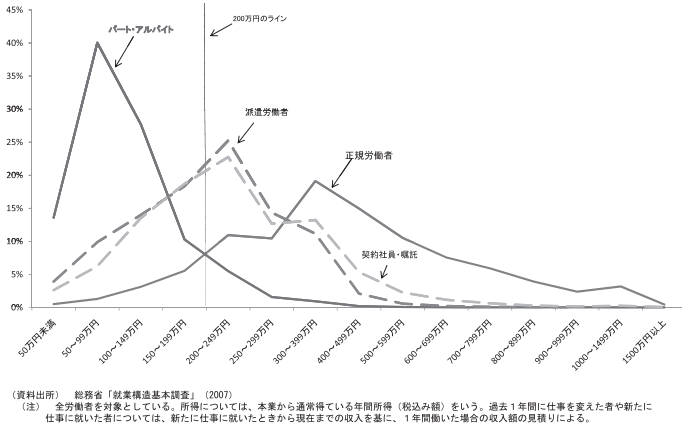
○ 非正規労働者の給与は、ほぼ全ての世代で正社員の給与を下回っており、年齢による変化も少ない。



108

19 雇用形態別年間所得の分布

○ 非正規労働者は、正規労働者よりも年間所得の分布のピークが低い位置にあり、特にパート・アルバイトの約9割は年間所得200万円未満となっている。

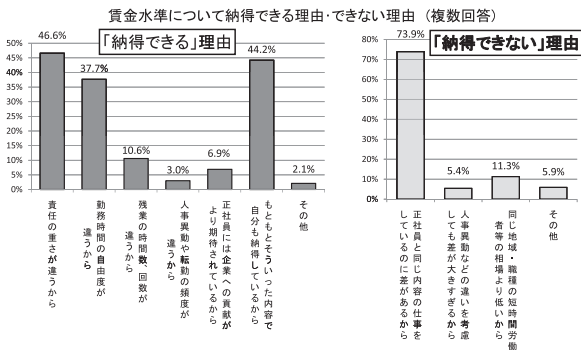


109

がっていることは、やはり生活給としての賃金に対する不平等感の現れといえる。あと慶弔休暇や産前・産後、育児、介護、看護等の休暇、休業制度の処遇格差に不満が多いことも賃金関連制度への不満と表裏をなすものといえよう。

45 賃金水準について納得できる理由・できない理由

○「正社員より賃金水準は低いが納得している」と回答した短時間労働者の理由をみると、「責任の重さが違うから」46.6%、「もともとそういった内容で自分も納得しているから」44.2%、「勤務時間の自由度が違うから」37.7%の順となっている。一方、「正社員より賃金水準は低く納得していない」と回答した短時間労働者の理由をみると、「正社員と同じ内容の仕事をしているのに差があるから」73.9%が最も多くとなっている。



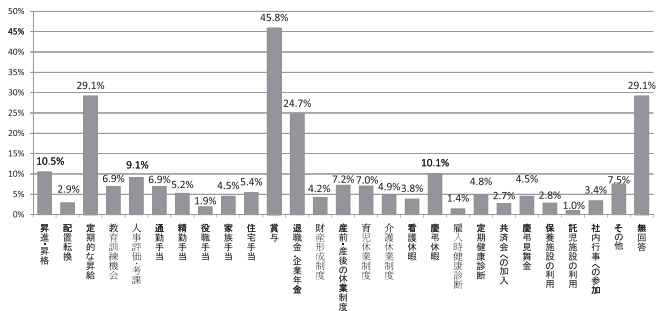
（資料出所）（独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」（平成22年）

136

46 賃金以外の処遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており納得できないと考えているもの

○同じ仕事を行っている正社員がいる短時間労働者について、賃金以外の処遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており、納得できないと考えているもので最も多いのは、「賞与」45.8%、次いで「定期的な昇給」29.1%、「退職金・企業年金」24.7%の順となっている。

賃金以外の処遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており納得できないと考えているもの（複数回答）



（資料出所）（独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」（平成22年）

137

賃金や処遇等労働条件に対する現状に関しては、その他の調査にておいても同様の似たような結果が確認できる。

さて正社員と短時間労働者、正社員と有期雇用契約の違いや格差の存在の前提はどこにあるだろうか。現場での労働契約における問題点等をデータにて実態を見てみることにする。

まず就業規則の作成状況については、2013年9月に常用労働者1人以上を雇用している全国の民間企業20,000社を対象にした調査（有効回収数：7409件／有効回収率：37.0%）では、就業規則を「作成している」企業割合は79.3%。就業規則作成企業のなかで、パート等非正社員専用の就業規則を作成している企業割合は40.8%である。（表6-7）⁹

厚生労働省が2011年7月に5人以上を雇用する事業所を無作為抽出により選定した約10,000件に対し「有期労働契約に関する実態調査」（調査対象数10,252件 回答数5,777件 有効回答率56.3%）においては就業規則の適用状況をみると、「正社員とは別の就業規則が適用されている」が66.3%と最も多く、次いで「正社員と同じ就業規則が適用されている」27.9%となっている。正社員とは別の就業規則が適用されているとしている事業所の割合について、事業所規模別にみると、「1,000人以上」86.2%、「300人～999人」80.6%、「100人～299人」76.3%、「30人～99人」71.6%、「5人～29人」63.5%と、規模が大きいほど正社員とは別の就業規則が適用されているとしている事業所の割合が高くなっている。¹⁰

厚生労働省が2011年6月に5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所を対象にした「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」（調査対象数9,769事業所 有効回答数5,909事業所 有効回答率60.5%）では、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、「事業所に就業規則がある」事業所の割合は86.2%、「事業所に就業規則がない（作成中も含む）」とする事業所の割合は11.8%となっている。また、就業規則がある事業所のうち、「就業規則がパー

⁹ 労働政策研究・研修機構JILPT 調査シリーズ No.127
「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」2014年8月p8
〈available at <http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/127.html>〉

¹⁰ 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」〈available at <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/156-2a.html>〉

表 6：就業規則の作成の有無（単位＝％）

	n	作成している	作成していない	不明	
計	7,409	79.3	18.4	2.3	
<産業>					
鉱業、採石業、砂利採取業	106	87.7	11.3	0.9	
建設業	1,382	72.9	25.0	2.0	
製造業	930	86.5	12.5	1.1	
電気・ガス・水道・熱供給業	150	90.0	9.3	0.7	
情報通信業	130	85.4	13.8	0.8	
運輸業、郵便業	245	95.5	3.7	0.8	
卸売業、小売業	1,698	75.7	22.8	1.5	
金融業、保険業	155	79.4	19.4	1.3	
不動産業、物品賃貸業	622	65.4	32.6	1.9	
学術研究、専門・技術サービス業	81	77.8	22.2	0.0	
宿泊業、飲食サービス業	170	87.1	11.8	1.2	
生活関連サービス業、娯楽業	136	84.6	14.0	1.5	
教育、学習支援業	173	86.1	9.8	4.0	
医療、福祉	291	88.7	9.6	1.7	
複合サービス事業	532	91.4	7.0	1.7	
その他サービス業	493	83.0	15.4	1.6	
その他	19	68.4	31.6	0.0	
<企業全体の全常用労働者数>					
300人以上	165	98.8	0.6	0.6	
100～300人未満	360	97.8	1.1	1.1	
30～100人未満	1,091	93.9	4.4	1.7	
30人未満	5,793	74.9	22.6	2.5	
3 0 人 未満	10～30人未満	2,038	88.0	9.8	2.2
	5～10人未満	2,026	71.6	25.7	2.8
	1～5人未満	1,729	63.3	34.1	2.7

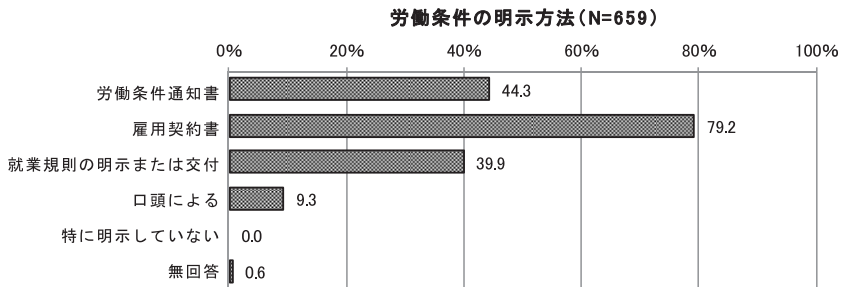
表 7：パート等非正社員専用の就業規則の作成

	n	ある	ない	不明	
計	5,877	40.8	53.9	5.4	
<産業>					
鉱業、採石業、砂利採取業	93	22.6	74.2	3.2	
建設業	1,008	22.6	70.4	6.9	
製造業	804	45.1	49.9	5.0	
電気・ガス・水道・熱供給業	135	40.0	53.3	6.7	
情報通信業	111	40.5	57.7	1.8	
運輸業、郵便業	234	44.0	52.6	3.4	
卸売業、小売業	1,286	43.2	51.0	5.8	
金融業、保険業	123	44.7	50.4	4.9	
不動産業、物品賃貸業	407	42.3	53.1	4.7	
学術研究、専門・技術サービス業	63	27.0	71.4	1.6	
宿泊業、飲食サービス業	148	75.0	20.9	4.1	
生活関連サービス業、娯楽業	115	60.9	35.7	3.5	
教育、学習支援業	149	53.0	40.9	6.0	
医療、福祉	258	47.7	45.7	6.6	
複合サービス事業	486	38.1	56.8	5.1	
その他サービス業	409	48.2	46.9	4.9	
その他	13	15.4	84.6	0.0	
<パートタイム労働者数>					
300人以上	76	96.1	1.3	2.6	
100～300人未満	140	82.9	14.3	2.9	
30～100人未満	326	73.3	23.3	3.4	
30人未満	5,140	37.3	57.2	5.5	
3 0 人 未満	10～30人未満	503	64.4	30.2	5.4
	5～10人未満	413	56.7	39.0	4.4
	1～5人未満	1,548	45.0	49.7	5.3
0人	2,676	24.7	69.5	5.8	

トに適用される」事業所の割合は85.1%となっている。

さらに、就業規則がパートに適用されている事業所において、就業規則を作成・変更する際のパートの意見聴取方法についてみると、「事業所のパートの過半数が加入している労働組合又はパートの過半数を代表する者の意見を聞いている」20.2%、「すべてのパートを対象に個別に意見を聞いている」17.6%、「事業所のパートの一部（半数以下）が加入している労働組合又はパートの一部（半数以下）を代表する者の意見を聞いている」3.5%、「これ以外の方法でパートの意見を聞いている」23.2%となっており、一方、「パートの意見を聞いている」は20.6%となっている。¹¹

労働条件の明示方法として東京都産業労働局の「平成25年度中小企業労働条件等実態調査・パートタイマーに関する実態調査」では、「雇用契約書」が79.2%と最も割合が高く、次いで「労働条件通知書」（44.3%）、「就業規則の明示または交付」（39.9%）となっている。¹²



労働条件の明示について、「平成23年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）」では、採用時におけるパートへの特定事項（昇給・賞与・退職金）の有無の明示方法として正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、

¹¹ 厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」（available at <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/11/>）

¹² 東京都産業労働局「平成25年度中小企業労働条件等実態調査・パートタイマーに関する実態調査」（平成26年3月）第2章 事業所調査の集計結果 P30（available at http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/roudou_jouken_25/index.html）

採用時におけるパートへの特定事項（昇給・賞与・退職金）の有無について「明示している」事業所の割合は88.6%、「明示していない」事業所の割合は10.6%となっている。また、パートへの特定事項の有無についての明示方法をみると、「労働条件通知書の項目に含めている」が52.5%と最も高い割合となっており、次いで「口頭で説明している」25.9%、「労働条件通知書とは別途、書面で明示している」10.3%の順となっている。産業別にみると、「労働条件通知書の項目に含めている」とする事業所はおおむねどの産業でも高い割合となっているが、「建設業」では「口頭で説明している」とする事業所の割合の方が45.9%と高くなっている。¹³

「平成23年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」においては、労働契約締結時に契約期間を「明示している」事業所の割合は96.0%となっている。契約期間の明示方法についてみると、「書面の交付」が95.5%と最も多くなっている。

雇用期間の定めに関する調査では、「平成23年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）」によると、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、パートの労働契約の中での「雇用期間の定めがある」事業所は51.4%、「雇用期間の定めがない」事業所は48.6%となっている。パートの雇用期間の定めがある事業所について、1回当たりの雇用期間階級をみると、「1年」が58.4%と最も高く、次いで「6か月」26.6%の順となっており、平均雇用期間は9.4か月となっている。¹⁴

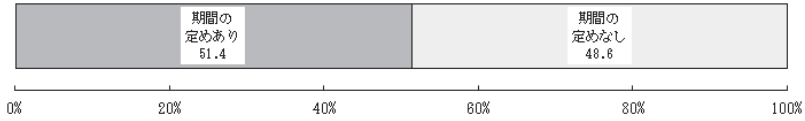
平成23年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）においては、1回当たりの契約期間をみると、「6ヶ月超～1年以内」が59.0%と最も多く、次いで「3ヶ月超～6ヶ月以内」が20.1%となっている。

東京都産業労働局が「平成25年度中小企業労働条件等実態調査」にてパートタイマーに関する実態調査で待遇を決定する際に考慮した事項の説明義務の認

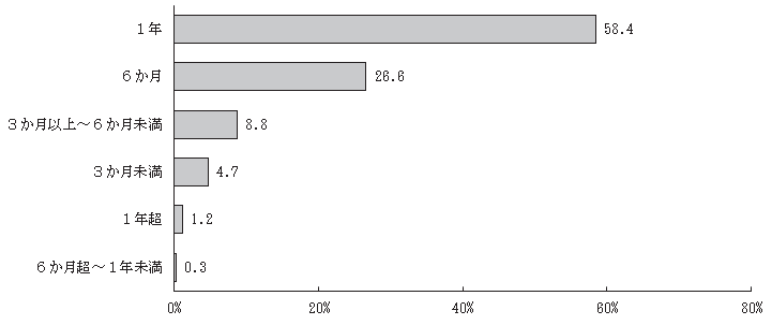
¹³ 厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」〈available at <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/11/>〉

¹⁴ 厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」【事業所調査】概況版P8 〈available at <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/11/>〉

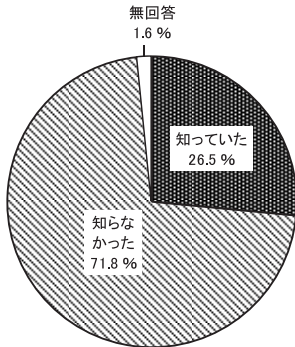
第3-1図 パートの雇用期間の定めの有無別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



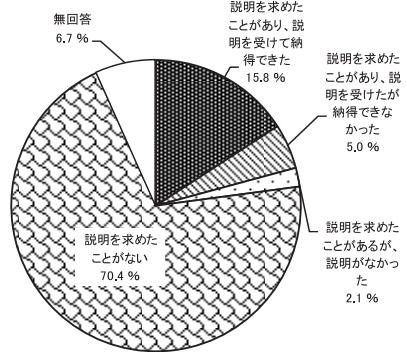
第3-2図 パートの1回当たりの雇用期間階級別事業所割合
(パートの雇用期間の定めありの事業所のうち、回答があった事業所=100)



待遇を決定する際に考慮した事項の
説明義務の認知度 (N=746)



説明を求めたことがあるか (N=746)

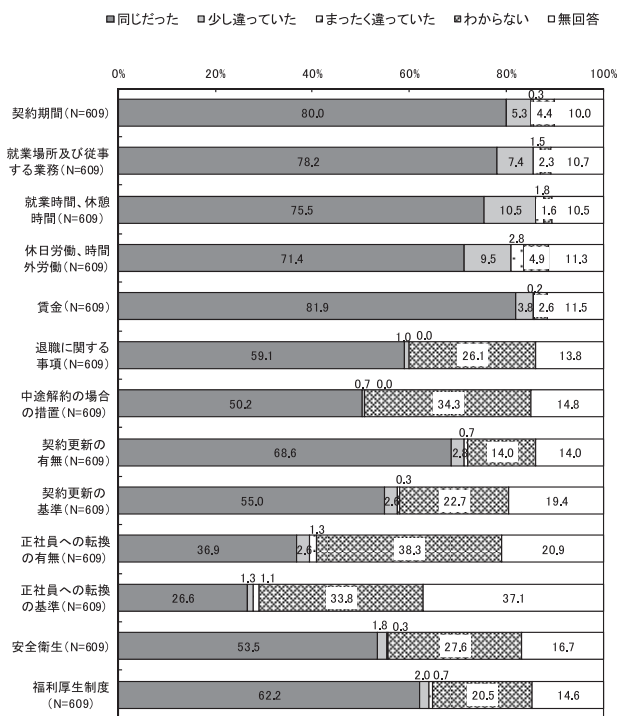


知度について従業員に調査した結果、「知っていた」が26.5%、「知らなかった」が71.8%となっている。年齢別にみると、「知っていた」は60～64歳(40.0%)と65歳以上(37.1%)で認知度が高くなっている一方で、20歳代(87.9%)、

30 歳代 (79.5%) では「知らなかった」の割合が高くなっている。¹⁵

東京都産業労働局の「平成23年度中小企業労働条件等実態調査・契約社員に関する実態調査 (非正規労働者のうち、有期・直接雇用のフルタイム労働者を「契約社員」と定義して対象とした)」においては、さらに「労働条件の通知の状況及びその実態」と題して入社時の説明と入社後の実態との差異についての興味深い統計もある。それにおいては、少なからず労働条件が実態と違う或いは明確にされていない状況が生じていることが示されている。¹⁶

実態との差異



¹⁵ 東京都産業労働局「平成25年度中小企業労働条件等実態調査・パートタイマーに関する実態調査」(平成26年3月) (available at http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/roudou_jouken_25/index.html <http://www.metro.tokyo.jp/INET/CHOUSA/2014/04/60o4o200.htm>)

¹⁶ 東京都産業労働局「平成23年度中小企業労働条件等実態調査・契約社員に関する実態調査」(平成24年3月) (available at http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/roudou_jouken_23/index.html)

これらの統計調査を見ると、現場における労働契約における問題点が容易に指摘出来そうである。就業規則にしても使用者はパートタイマーについて別規則を作成できる。これらの労働者を就業規則から除外しつつ、別規則を作成しない事は作成義務違反となる。¹⁷ 行政指針も事業主の責務としつつパート用の規則を作成しない事は労働基準法上の義務違反としている。

入社の際の説明の妥当性も問題とされよう。ちなみに使用者は労働条件を明示する義務があるが、それに違反した場合の私法的効果規定はない。私法的効果を伴った明示義務が労働契約法理にも適切に位置付けられるべきである。¹⁸

有期雇用の短い雇用期間の設定も不安定雇用の大きな要因となるであろう。

また蛇足だが「有期労働契約の無期転換ルール」について事業所側と労働者側にそれぞれ調査した結果、ルールを知っていた事業所は81.9%、従業員は29.6%となっており、事業所と従業員の認知度には大きな差がある¹⁹ という労使の情報量の差のあり方についても注意が必要だろう。

非正規労働者は、入社時における労働契約締結時にすでに非正規としての労働条件を提示される。正規労働者又は非正規労働者どちらを選択しますかと聞かれることはないのであり、その時点で明らかに選択の余地はない。正規労働者と非正規労働者における処遇が明らかに社会的に不公正といえるほど違っても受け入れざるを得ないか、実態として正規との差を正確には認識できないまま受け入れるであろう。

一般的にパートタイマー就業規則や有期の非正規社員の就業規則内容は、明らかに正社員規則よりも賃金その他の労働条件は劣るわけで、そもそも出発点における前提条件として低い条件「格差」が提示され、「格差」の認識や拒むことは当然、意義を申し立てることは難しいために、そのまま適用されている。パートや有期社員規則があればまだしも中小零細企業においては、規則がない

¹⁷ 菅野和夫『労働法第10版』（弘文堂、2013年）p102

¹⁸ 根元至「有期雇用をめぐる法的課題—有期労働契約研究会報告書と最近の裁判例の焦点」労働法律旬報No.1735+36 1月合併号（2011.1.25）

¹⁹ 東京都産業労働局「平成25年度中小企業労働条件等実態調査・パートタイマーに関する実態調査」（平成26年3月）〈available at <http://www.metro.tokyo.jp/INET/CHOUSA/2014/04/60o4o200.htm>〉

ところも少なくない。求人票を頼りに、面接を受けて口頭による簡単な説明と簡易な労働条件通知書・雇用契約書で労働条件が約条される場面も多いといえよう。

労働契約締結時における「格差」ありきの発想や手続きの実態そのものがその格差の前提とされているといえよう。

通勤手当がない企業について、通勤手当がない理由として「正社員以外には通勤手当を支給しないこととしているから」(12.3%) などという回答結果もある²⁰ ことなど正に先に格差ありきの発想といえる。

…

現状としては、もう一つの格差の深刻な社会的状況としてのシンボリックなシングルマザーの問題も挙げておかなければならない。2012年1月独立行政法人労働政策研究・研修機構発行の労働政策研究報告書No.140「シングルマザーの就業と経済的自立」では第1節に有業母子世帯の貧困率は、OECD30か国中最高との記載がある。就業率が高いのに働いても貧困が解消されない、非正規就業者を中心に慢性的貧困に陥りやすい、ワークライフバランスとの融和が困難である等正に「先行型ワーキングプア」としての典型的な多くの壁が立ちほだかっている現状が指摘されている。

また本稿では取り上げないが、安定性が魅力のはずの公務員にも非正規職員が急増しているいわゆる「官製ワーキングプア」の現実も深刻である。有期雇用の雇止め、雇用形態等による賃金差別、必要な情報が均等に与えられない労使コミュニケーション格差、権利救済格差等ブラック化した現状が指摘されている。²¹ ちなみに非正規公務員を含む公務員にはパートタイム労働法29条及び労働契約法22条により同法の適用がない。

²⁰ 労働政策研究・研修機構JILPT 調査シリーズNo.127 2014年8月「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」(available at <http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/127.html>)

²¹ 上林陽治「非正規公務員問題をめぐる4つの格差と2つの神話」季刊・労働者の権利2015年10月号 (No.659) p2～

…

これまで述べてきた国内における非正規労働者の増加の要因は供給、需要いづれなのか探ったものとしてソフトシェア分析の報告がある。そこでは増加の要因は供給要因よりも需要要因が強いという結果が出ている。分析結果では、1992年から2002年までは、97.2%、2003年から2013年までは、非正規労働者の68.6%が企業側の採用方針や人材育成の変化による需要要因で説明されるとしている²² 事実も特記しておくべきであろう。

Ⅲ.パートタイム労働法と労働契約法の均等・均衡処遇について

1. パートタイム労働法 8 条、9 条について

契約形態差別、とりわけ賃金を中心とする処遇格差の問題は早くから立法のあったパートタイマーをめぐる問題を中心に理論が発展してきたといえる。²³

パートタイム労働法は、非正規労働者の問題に対する法律としては最も早く1993年に成立した。当初、法案には均等の文字はなく、同年5月の国会「衆議院労働委員会」にて提案理由説明及び審議が行われ、翌6月に4野党からの修正案が提出、可決された結果として盛り込まれたものである。均等の理念をうたうものの、内容のほとんどが努力義務であり、行政指導の根拠法として限定的な役割に留まっていた。1980年代までのパートタイマーは家庭の主婦がほとんどであったために正社員との差別待遇が問題とならなかった。政策課題として論じられるようになったのは80年代に入ってからであり、それまでは賃金等の労働条件に行政的に介入することは適当ではないとしていた。²⁴

その後2007年に最も大きな改正である差別取扱い規定（旧8条）が新設され

²² 金明中「非正規雇用増加の要因と社会保険料事業主負担の可能性」日本労働研究雑誌2015年6月号（No.659）p43

²³ 沼田雅之「有期労働契約法制と均等・均衡待遇」（2013年4月）日本労働法学会誌121号 p46

²⁴ 濱口桂一郎「雇用形態による均等処遇」季刊労働法237号（2012年夏季）p38 『日本の雇用と労働法』（日経文庫、2011年）濱口桂一郎p214

る。パートタイム労働法史上、賃金処遇に関する初めての強行規定である。

改正内容の特徴としては、第1にパートタイム労働者がタイプ分けされ、職務の同一性、無期労働契約、人材活用の仕組みと運用の同一性の三つの要素設定がなされ、その有無で三項目の処遇待遇の決定をする。第2に差別的取り扱いとして極めて厳しい3要件を設けて仮に同条違反と認定されればその格差部分の一部救済ではなく十割の全部救済を求めることができる。第3に均等待遇の努力義務という日本的な手法を用いて、均等待遇からもれたパートタイム労働者と正社員との均衡を確保しようとしている。²⁵

8条の法律の構造としては、同条の示す要件を満たせば全ての給付を同一にするという「要件充足による一括判断・救済」の枠組みを採っているとし、要件を満たしているか否かが重要であり、給付の内容自体は考慮されない。要件の充足性については、通常の労働者とパートタイマーの間に少しの違いがあったとしても実質的な違いがあるかという観点から柔軟な解釈をすべきとし、形式的・厳格な解釈の必要性はなく実態に応じた柔軟解釈論が規定の趣旨に合うとされる。²⁶

均等待遇・均衡待遇の確保が法文上規定されたことは大きな意味を持つが、その運用にあたっては当初から疑問がもたれていた。というのも実際厳しい「通常の労働者と同視し得る」パート労働者該当性要件のために適用対象となるパートは僅かであり、パート全体の労働条件改善にまでは広がりえないとされた。その適用範囲が狭く均衡措置が努力義務にとどまっていることへの多くの批判はともかく、労使の自主的取り組みを促進するルール運用は適切であり「日本型均衡処遇ルール」として提示されたその方向性は、規制内容の相当に微温的な面に対する引き続きの検討を考慮されながらも一応妥当とされた。²⁷ 一方、法成立前の意見であるが、法政策の認識として日本では圧倒的多数の中小企業において労働組合が存在せず、そもそも「労使関係」について語ることもできない現状を指摘し、「労使の自主的決定は、ほとんど「企業の自由」や「企業の

²⁵ 阿部 未央「改正パートタイム労働法の政策分析—均等待遇原則を中心に」日本労働研究雑誌 2014年1月号 (No.642) p49

²⁶ 水町勇一郎「正社員と準社員との賞与・休日賃金格差のパートタイム労働法違反性—ニヤクコーポレーション事件—」ジュリスト2014年4月号 (No.1465) p114

²⁷ 土田道夫『労働契約法』(有斐閣、2008年) p689

裁量」と同義のように聞こえるとの批判があったことも忘れてはならないだろう。²⁸

それでも均等待遇に関する義務規定が設けられ、正社員と非正社員の待遇格差について法の介入を肯定する立場を明らかにしたことは意味があるといえる。雇用法制上のはじめての格差是正のための差別法理として、それまでその視点には全くなかった契約の自治の世界に踏み込んだわけである。旧8条導入以前は、その労働条件格差の違法性を争う場合、既存の差別禁止規定や同一（価値）労働同一賃金原則の基礎にあるとされる均等待遇の理念による公序良俗違反（民法90条）を根拠とする以外なかったが、一定の条件のもとでその違法性を争う直接的法的根拠として明文の差別規定が置かれたことはそれなりに大きな意義があった。²⁹

法の運用実務面の内容からいえば、当時配布された厚生労働省の法のあらましの60ページに及ぶパンフレットにもその概要が理解しやすいように図や表等挿入されていたものの、いかんせん内容が複雑すぎて一般的に分かりづらく、法的強制力がない以上、広く実務としての物差しには至らなかった。使用者にとってもコース別管理を厳密に行うという手続面でのう回路的な対応に終始した。

しかし「職務の内容」、「人材活用の仕組みや運用など」の労働者の同一性の判断に係る就業実態の把握方法等そこに浮かび上がってきたものは、逆にこれまでの日本の雇用管理の正社員の特徴や複雑さを伝えるものであり、以後の多様な働き方やコース別人事管理の検討材料としてのモデル資料となったといえる。

その後、議論を重ね2014年6月に下記のように改正される。これまでのパートタイム法は企業のネガティブ・チェックリスト化された反省を踏まえ、新8条において待遇の原則を規定、旧8条の該当要件のうちから、無期労働契約要件を外したうえで同2項削除して新9条とした。それまで行政指導の根拠

²⁸ 西谷敏「パート労働者の均等待遇をめぐる法政策」日本労働研究雑誌2003年9月号（No.518）

²⁹ 奥田香子「改正パートタイム労働法と均等・均衡待遇」季刊労働法246号（2014年秋季）p14

にすぎなかった同法が、新たな均衡・均等待遇に関する義務規定が設けられて体制が整えられた。

「(短時間労働者の待遇の原則) 8条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」

「(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止) 9条 事業主は、職務の内容及び当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。」

新8条は「不合理な労働条件の禁止」として労働契約法20条の規程振りと同じであるところに、立法過程における労働契約法、有期雇用労働との関係性が現れている。「不合理性」の解釈や判断においても、後述する労働契約法20条における「不合理性」と同じようにさまざまな主張や議論がされているところである。³⁰

また新8条は労働契約法20条同様に民事的効力を有するとされ、不合理と認

³⁰ 奥田香子「改正パートタイム労働法と均等・均衡待遇」季刊労働法246号（2014年秋季）p22

められる場合、その部分は無効となり、不法行為として損害賠償が可能となるとされる。学説の多くは公序（民法90条）を構成し、不法行為法上の違法性（民法709条）を基礎づけるとする。³¹ 違法・無効とされることを法律上明確に規定がされるべきで法改正を要するとの意見もある。³²

無効になったパート労働者待遇を正社員の待遇によって代替することは、「正社員には…を支給する」の「正社員には」の部分が無効になるという一部無効の手法によって可能な場合があるとする。³³ さらに、正社員との比較対象として労働条件の代替については、労働基準法のような補充的効力（労基法13条）が規定されていないために関係の労働協約、就業規則、労働契約の規定の解釈によるほかないとする。³⁴

2. 労働契約法20条について

労働契約法はパートタイム法が大きく改正された2007年に成立した。パートタイム法が均衡考慮に関する具体的な規定を持つのに対し、労働契約法は国会修正により3条2項にて「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」という抽象的な規定ぶりで「均衡の考慮」が挿入された。フルタイム非正規労働者の均衡が40年振りに政策場面に復活したことになる。³⁵

その後2013年4月に正規労働者と非正規労働者の処遇格差問題を背景に次のように規定を持つに至る。それまで「均等待遇・正社員化推進奨励金」のような経済誘導策しか存在しなかったが、実定法の根拠が存することとなり有期契約労働をディーセントワークにしていくという法政策の現れとみることができる。³⁶

³¹ 土田道夫『労働契約法』（有斐閣、2008年）p685

³² 西谷敏『労働法第2版』（日本評論社、2013年）p461

³³ 櫻庭涼子「公正な待遇の確保」ジュリスト2015年1月号（No.1467）p22

³⁴ 菅野和夫『労働法第10版』（弘文堂、2013年）p248

³⁵ 『日本の雇用と労働法』（日経文庫、2011年）濱口桂一郎 p215

³⁶ 有田謙司「有期契約労働と派遣労働の法政策—ディーセント・ワーク保障の原則の観点から」日本労働研究雑誌2013年4月号（No.121）p14

「(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止) 第20条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」

「期間の定めがあることによる…相違」についての本条の規程振りの「期間の定めがあること」を強調して、独立の要件とする見解があるが、独立した一つの要件とまでは捉える必要はないとされる。³⁷

「不合理と認められるものであってはならない」の規定の解釈をめぐっては学説上の対立がある。条文そのままに一般的な理解として「合理的でない」や「合理性が説明できない」と同義であると解釈すべきという意見³⁸と「低さの程度の分析・評価が必要とあり、しかも低さの程度は社会的に不公正といえるか否か」「単に低いばかりでなく、法的に否認すべき程度に不公正に低いもの」³⁹又は「本条の趣旨に照らして法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いものであってはならないとの意味に解される」「あくまで問題となっている労働条件の相違が不合理とされるかどうかを問題としているのであって、当該差異について合理的理由があるとまではいえないが、不合理な相違であると断定するまでには至らない場合もありうると考えられる」⁴⁰等の意見である。後者の解釈については、非論理的であるとの批判もある。⁴¹

また不合理性ないし合理性には2つの意味があるとして第1に当該処遇に合

³⁷ 沼田雅之「有期労働契約法制と均等・均衡待遇」(2013年4月)日本労働法学会誌121号 p49

³⁸ 沼田雅之「労契法20条一不合理な労働条件の禁止」労働法律旬報1815号(2014年5月上旬) p60

³⁹ 菅野和夫『労働法第10版』(弘文堂、2013年) p236

⁴⁰ 荒木尚志、菅野和夫、山川隆一『詳説労働契約法第2版』弘文堂(2014/5/8) p234~235

⁴¹ 深谷信夫「労契法20条を活かすための視点と論点」労働法律旬報No.1839(2015年)5月上旬号p12~13

理的な理由があること、第2に当該処遇に合理的な理由があるとしても、その程度が相当な範囲内にとどまるという2段階の審査が必要とする。⁴²

また不合理性判断の考慮要素の扱いについても通説の三要件説、四考慮要素説⁴³、厳格な三要素説⁴⁴等が主張されている。

その点について行政解釈は、考慮要素につき「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」は、労働者が従事している業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度を、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」は、今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。）の有無や範囲を指すものであること。「その他の事情」は、合理的な労使の慣行などの諸事情が想定されるものであること⁴⁵と説明しており、通常の解釈論とすればはるかに限定的な解釈を示す。⁴⁶

ちなみに労働契約法20条が定める不合理な労働条件禁止の対象となる労働条件は賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等、労働者に対する一切の待遇を含むとされる。⁴⁷

司法判断により、契約の労働条件が不合理とされた場合、その部分につき無効とされる。無効とされた場合の解釈については、不法行為としての損害賠償が認められ、多くの場合無期雇用労働者の労働条件が補充的解釈になるとされる。⁴⁸ 無期雇用労働者の労働条件によって補充されるべき⁴⁹との積極的意見の一方、当然に無期契約労働者の労働条件により代替されるのではなく、関係す

⁴² 42 緒方桂子「改正労働契約法20条の意義と解釈上の課題」季刊労働法241号(2013年夏季) p24

阿部美央ジュリスト1448号(2012年) p63も同様の趣旨

⁴³ 安西愈『雇用法改正 人事・労務はこう変わる』(日経文庫、2013年) p164

⁴⁴ 深谷信夫「労契法20条を活かすための視点と論点」労働法律旬報No.1839(2015年)5月上旬号p12～13

⁴⁵ 「労働契約法の施行について」(平成24年8月10日基発08102号)

⁴⁶ 深谷信夫「労契法20条を活かすための視点と論点」労働法律旬報No.1839(2015年)5月上旬号p12～13

⁴⁷ 「労働契約法の施行について」(平成24年8月10日基発08102号)

⁴⁸ 荒木尚志『労働法(第2版)』(有斐閣、2013年) p479

⁴⁹ 西谷敏『労働法第2版』(日本評論社、2013年) p453

る労働協約、就業規則、労働契約等の規定の合理的解釈・適用となると消極的な補充効果を説明するに留まるものもある。⁵⁰

20条新設については、18条の有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、19条の有期労働契約の更新等とセットで行われているため、これらと合わせて解釈すべきとの考えがある。とりわけ18条との相互補完的關係性は、重要であり安易に20条のみでの解釈はさけるべきである。18条による無期転換の実効性を意識した20条の労働条件の格差は正解釈が求められている。

有期雇用の積極的活用や運用面からは18、19条の目的を逸脱しかねない状況が現出する可能性に配慮した解釈が要請される。有期雇用を有効に活用する視点も含めた解釈もありうるだろうし、有期雇用という雇用形態の在り方を疑い、制約的に解釈する態度もありえよう。実態として労働者が自ら有期雇用を望むケースは乏しいとの指摘があるが⁵¹、これが正論であろう。労使間に合意があり、かつ有期の利便性は労働者にも享受可能と説明されても、それは限定的事情であり、具体的には育児介護や配偶者の転勤等であつたり、業務の工程・納期が明確であるケースに限られよう。

雇用調整又はコスト削減の目的のみで使用者が有期雇用を選択する状況に対しては、社会的公正さによる審査が必須となる。有期雇用はメリットのアンバランス性が高いのである。18条との関係からも20条の解釈として、無期労働者と有期労働者を均等に扱うこと、そして有期労働者を有利に扱うことは可能と解する余地は高い。

ちなみにEU対象国において、雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、主に労働政策上の要請から、非正規労働者の処遇改善等を図ることを目的として導入された原則であることから、正規労働者と比べて、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、有利に取り扱うことは許

⁵⁰ 菅野和夫『労働法第10版』（弘文堂、2013年）p239

⁵¹ 緒方桂子「改正労働契約法20条の意義と解釈上の課題」季刊労働法241号（2013年夏季）p18

容する、片面的規制であることが特徴である。⁵²

なお行政指導型のパートタイム労働法に比べ、労働契約法という私法ルールの中に定期雇用に関する規制規定が設定されことは、実効性の面は別にしても法的効力の面で大きな意味を持つ。

18条と20条の関係性を語る上で象徴的なエピソードとして、労働契約法成立当時、学者、実務家等の専門家はともかく、一般中小企業の多くは第18条の無期転換を正しく把握しておらず、無期転換イコール正社員化と思い込んでいた。その条文の後ろに続く20条規定の効果のせいかもしれないが、定期雇用を止めて無期に変えることと定期雇用者と無期雇用者の処遇差異の均衡是正をどう結び付けるべきか、法が示すこととそれを受け取る側との解釈にはかなりの隔りがあることを示したものと見える。もっとも最近の立法の理解や把握においては専門家の議論においても時折ずれた議論になることを思えば、最近の法の理解は難しく複雑化されたものになっている証ともいえよう。

以上のように20条の解釈をめぐるには様々な検討課題や論点があるのが現状である。法の持つ社会的意義を考えるにつけ、なかなか明らかにならない労働現場の格差や差別の実態の解明と分析が必要であるとの指摘があることも付け加えておく。⁵³

3. パートタイム労働法と労働契約法20条の関係、比較

労働者がパートタイマーでかつ定期労働契約の場合は両方の法の適用問題が発生する。労働条件の差異の内容や比較対象者の有無等にもよるが、パートタイム法（旧8条・新9条）が「差別的取扱いをしてはならない」と差異を設けることに使用者に合理的理由の主張を認めない構成をしていることに鑑みれ

⁵² 独立行政法人労働政策研究・研修機構【記者発表】「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」平成23年7月14日（available at <http://www.jil.go.jp/institute/theme/hiseiki/index.html> or <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001h5lq-att/2r9852000001jh4z.pdf>）

⁵³ 深谷信夫「労契法20条を活かすための視点と論点」労働法律旬報No.1839（2015年）5月上旬号p12～13

ば、パートタイム法を根拠に是正改善を求める方が良い場合もあるが、法のカバーする範囲の広さ、労働契約法3条2項の規定の根拠の存在をもとに同法20条にて是正を求めることが適当となるケースもある。

パートタイム法は、処遇の比較対象者について事業所を単位としているが、労働契約法は、同一の使用者つまり企業とされ、広く同一企業内の労働者から選定できるとされる。またパートタイム法は対象労働者をあくまでパート短時間労働者を対象としているのに対し、労働契約法はパートも含む幅広い多様な雇用形態を意識しており、これからは労働契約法20条が救済可能性の広がり大きい。対象となる人的範囲、処遇事項が包括的であること、賃金制度に対して中立的であること、証明責任の配分が適正に出来ること等を理由として、パートタイム法がとる差別禁止アプローチより労働契約法20条が取る平等取り扱いアプローチが適切である。⁵⁴

パートタイマーの場合、自らの事情等によってそのパート雇用形態を選ぶケースは有り得るが、有期雇用の場合は自らそれを選択する者はごく一部の例外的な者を除いていないことは前述の通りである。有期雇用は雇用関係の終了に関わる問題がいつも底辺にあり、そこが無期パートタイマーと大きく異なる。有期雇用の非正規労働者については、労使のニーズや契約自由の原則を超えて法的介入或いは政策的調整もある程度は必要とされる所以といえる。

IV.判例や雇用政策について

1. 判例・司法判断について

非正規労働者の処遇について判例はまだ一定の方向性は見出していない。

パートタイム労働者（非正規労働者）と正規労働者の不均衡な処遇が問題となった過去の裁判例としては、一般職員と嘱託職員との賃金格差について、同

⁵⁴ 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—雇用管理区分による処遇格差問題を中心に」日本労働研究雑誌 2013年7月号 (No.636) 47号p19

一（価値）労働、公序違反としての不法行為性の一般論を示しながら職務内容が同一でないとして救済を否定した京都市女性協会事件（大阪高判平21・7・16 労判1001号77頁）、同一労働同一賃金原則を否定しつつ契約の自由を重視し、正社員と非正社員の年収で約3割の差を適法とした日本郵便送達事件（大阪地判平14・5・22 労判830号22頁）、同一労働同一賃金原則を否定しながらも均等待遇の理念をもとに正社員と臨時社員との約3分の1の賃金格差を違法とした丸子警報器事件（長野地上田支判平8・3・15 労判690号32頁）等がある。

そんな中、平成20年4月1日の改正パートタイム労働法の施行後、パートタイム労働法旧8条に関し初めて裁判所が判断を示して広く注目を集めたニヤクコーポレーション事件（大分地判平25.12.10 労判1090号44頁）がある。パートタイム労働法8条1項による違反を認め、不法行為による損害賠償請求を認容した。しかし準社員の労働者が正規労働者と同一の雇用契約上の地位にあることは認めなかった。また労働契約法20条に違反する不法行為についても、裁判所は就業規則の変更の必要性を肯定し、労働者への適用を妥当として変更後の賃金の差額の主張に含まれているとした。パートタイム法8条を適用して救済を肯定した点は妥当であるが、認容範囲に関しては疑問が残る。

労働契約法20条については、東京メトロの売店で働く有期雇用の社員ら4人が、正社員との間に不合理な賃金差別があったとして、東京メトロの子会社・東京メトロコマースを相手取り、約4200万円の損害賠償を求める裁判を平成26年5月1日に東京地裁に起こしている。有期雇用の社員への差別を禁じる労働契約法20条による裁判として注目されている。訴状などによると、東京メトロの100%子会社である東京メトロコマースと1年契約を繰り返して雇用されている原告は、接客や売上金の計算、商品の発注など正社員と同じ仕事をしているのに、1月当たりの賃金や賞与が少なく、退職金はなかったという。

日本郵便の契約社員3人が同年5月8日、正社員に支払われる年末年始手当などが支払われないのは労働契約法に違反しているとして、日本郵便に計738万円の支払いなどを求め東京地裁に提訴、その後関西でも9人が同様の訴訟を大阪地裁に起こしている。

運送業の運転業務に従事する従業員が有期契約労働者と無期契約労働者との

間の諸手当等賃金の労働条件の相違を争ったハマキョウレックス事件では、平成27年5月29日に滋賀地裁で原告敗訴の判決が出された。

平成23年4月、法的トラブルの相談を受け付ける公的機関「日本司法支援センター奈良地方事務所（法テラス奈良）」の奈良法律事務所勤務していた非常勤職員の女性が、常勤職員と同じ労働にもかかわらず賃金に格差があるのは違法として、差額など約285万円の支払いなどを奈良地方裁判所に訴訟提起。奈良地裁は原告の請求を棄却、平成27年5月28日大阪高裁にて控訴棄却の控訴審判決が言い渡されている。この判決に対し、原告は、最高裁判所に平成27年6月8日付上告状兼上告受理申立書を提出し、その後、同年8月11日付上告理由書及び上告受理申立理由書を提出している。

さらに定年後再雇用の有期契約社員と定年前の無期正社員の賃金格差を争ったものとして長澤運輸事件がある。トラック運転手として長年勤務し、定年後再雇用された1年間の有期雇用契約の嘱託社員3名が定年到達後も定年前と同様の仕事をしているにも関わらず、正社員時代と比べて年収が約25%下げられた賃金格差は労働契約法20条に違反するとして東京地方裁判所に提訴している。

近年、労働契約法20条を論拠とする裁判事例が数多く見られるようになってきている。しかしながら同法20条の解釈問題も抱えつつ、未だこの立法趣旨を実現する司法判断は少ない。

2. 雇用政策の方向性とその考え方

平成26年版厚生労働白書では、正規雇用を希望する非正規雇用労働者の正規雇用化を進めるとともに、雇用の安定や処遇の改善に取り組んでいくことが重要であるとして総合的な対策の推進として正規雇用化等の処遇改善に向けた支援、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保を掲げており、テレワークの推進と短時間正社員制度の導入・定着の促進の項もある。⁵⁵

⁵⁵ 厚生労働省編「厚生労働白書（平成26年版）」（2014年）p318～<http://www.mhlw>。

「平成26年版労働経済の分析」（通称「労働経済白書」）は最近注目されているのが「多様な正社員」であるとして、半数程度の企業が、多様な正社員の雇用区分を導入しているとの調査結果を挙げながら、多様な正社員という選択肢が普及することにより、様々な人々が自らのライフスタイルに合致したより満足度の高い働き方を選択することが可能となり、企業における人材の確保や生産性の向上に資するものと考えられるとする。⁵⁶

厚生労働省の雇用政策研究会（座長：樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授）によると「企業内部での人材育成・配置・活用、外部労働市場からの人材調達をどのように組み合わせるのかは、それぞれの企業が、自ら決定していくものであり、各企業は、競争環境や自社の有する資源等に適合した採用・配置・処遇・能力開発の仕組みを、試行錯誤を重ねながら構築していくこととなる。その結果、「日本的雇用慣行」のような一つの標準的なモデルに収斂しない可能性も大きい…」とする。「…これまで、いわゆる正社員とそれ以外の非正規雇用労働者という二分法で労働者を区分しがちであったが、非正規雇用労働者の中にも様々な層が存在し、また、いわゆる正社員とは異なるが無期契約労働者であるものも存在することから、「非正規雇用労働者」とひとくくりせず、それぞれの層に応じた適切な対応がとられるべきである。」

「多様な正社員」の普及・促進などを図り、企業において多様な働き方が提供される環境を整備する必要があり、非正規雇用労働者の処遇改善やいわゆる正社員のワーク・ライフ・バランスの推進にも資するものである。…非正規雇用労働者として働く場合であっても、正規雇用との不合理な格差の固定化を招かない等に留意し、職務の内容や責任度合い等に応じた公正な処遇がなされるよう、引き続き労働関係法令の周知や指導などを実施していくべきである。⁵⁷

『日本再興戦略』改訂2014、「規制改革実施計画」及び「経済財政運営と改

go.jp/wp/hakusyo/kousei/14/09/09/2015

⁵⁶ 厚生労働省「労働経済の分析（平成26年版）」p112
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/14/14-1.html>

⁵⁷ 厚生労働省「平成25年度雇用政策研究会報告書」p5
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036753.html>

革の基本方針2014」(平成26年6月24日閣議決定)(3)新たに講ずべき具体的施策では、…「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」を実現するためには、終身雇用や頻繁な配置転換等に代表される「メンバーシップ型」の働き方に加え、職務等を限定した働き方や時間ではなく成果で評価される創造的な働き方を可能とする新たな制度を構築することが必要であるとともに、透明で、グローバルにも通用する紛争解決システムを構築することが求められる。…職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大、勤務地を絞った「地域限定正社員」など、「多様な正社員」導入の動きが現れ始めており、プロフェッショナルなキャリアを追求する働き手のニーズに応えるため、職務を限定した正社員の導入・普及も期待される。…職務の内容を含む労働契約の締結・変更時の労働条件明示、いわゆる正社員との相互転換、均衡処遇について、労働契約法の解釈を通知し周知を図る。その他、「雇用管理上の留意点」を踏まえた「多様な正社員」の導入が実際に拡大するような政策的支援について、今年度中に検討し、2015年度から実施する。⁵⁸

厚生労働省の取りまとめた「望ましい働き方ビジョン」では、冒頭「…正規・非正規という二つの考え方を超えて、雇用労働の「安定」「公正」「多様性」とグローバル経済の中での企業経営の「自由」という価値の共存を実現するための新たな道筋を描くことが求められている。「今後、正規雇用化を進めるに当たっては、不合理な格差の固定化や実質的な男女差別を招かないなど、雇用の安定と「典型的な正規雇用」の労働者との処遇の均等・均衡が確保され、一人ひとりの労働者の希望に照らし納得できる形態であることを前提条件として、「多様な正社員」の活用も考慮に値する。「正規」と「非正規」という労働者の呼称については、その多様性にかんがみ、一定の価値観をもって「正規」「非正規」と決めつける二分法は適当ではない。特に、「非正規」という呼称については、その言葉の持つ一般的なイメージや「非正規雇用」と称されることにより、「正規ではない雇用」だから法の正規の保護対象とならなくてもよい、あるいは雇

⁵⁸ 「日本再興戦略改訂2014－未来への挑戦－」p35～37
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>

用の安定が守られなくてもよいなど誤った方向で理解されてきた面がある。その結果、企業や労働者双方に、「正規」、「非正規」があたかも企業内の「身分」であるかのように認識されてきた面もある。実態面での改善を図るとともに、こうした認識がなされないよう啓発等の取組を進め、二分法に伴うこうしたイメージを改善する必要がある。」

「非正規雇用をめぐる問題への基本姿勢 (1) 労働者がその希望に応じて安心して働くことができるよう、雇用の在り方として、①期間の定めのない雇用、②直接雇用が重要であり、どのような働き方であっても、③均等・均衡待遇をはじめとする公正な処遇を確保することが重要である。…具体的には、希望する労働者について、できる限り多くの者がその意欲と能力に応じて正規雇用に移行できるよう支援すべきである。その際、雇用の安定と処遇の均等・均衡を前提条件として、「典型的な正規雇用」以外の形態の正規雇用を視野に入れることも一助となる」「働き方に応じた公正な処遇を確保し、不合理な格差を解消する。正規雇用と非正規雇用の労働者の間で、労働の価値の違いと賃金の違いのバランスがとれるようにしていくことが重要である。」⁵⁹

このように格差問題に対しては政府、行政等の積極的関与が顕著となっている。正社員雇用の柔軟化が求められる一方、他方で非正規雇用を多様な正社員へと転換させるための環境整備が必要とされているとし、正社員の有り方に言及するものも多く見て取れる。「雇用の安定の確保」と「公正な処遇」を共通項としながら、格差是正或いはワークライフバランス等いろいろな角度から多様な正社員の在り方を提言しているのである。

なかでも「望ましい働き方ビジョン」の「正規・非正規という二つの考え方を超えて」「一定の価値観をもって「正規」「非正規」と決めつける二分法は適当ではない」としその呼称にも言及している点に、これからの制度構築の重要な視点が存在しているように思える。

⁵⁹ 厚生労働省「望ましい働き方ビジョン」平成24年3月28日p5～6
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0.html>

ちなみに「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」も「雇用形態に係る「均等待遇原則」の目的として雇用形態に係る『均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）』は、労働政策上の要請等から、労使双方からのニーズを踏まえ、パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働という雇用形態を選択できる『柔軟性』と、これらの雇用形態を選択しても、正規労働者との均等待遇が保障される『公正性』を両立し、非正規労働者の処遇の改善を図りつつ、新たな雇用を創出していくことを目的とするものと解される」としている。

V. 均等・均衡待遇と格差是正の関係についての検討

1. 多様な正社員について～「正社員vs非正社員」の2元的発想を超えて

非正規労働者を取り巻く環境は、その均等・均衡処遇に関する法整備が不十分な上に、立法政策の対応は社会動向に呼応して変動し、必ずしも均等・均衡を志向する政策実現になるとは言えない。

とはいえ近年、均等・均衡処遇に対する要請は高まってきており、事業所内にて説明可能であった職場内慣行の優位性ないし規範性、あるいは労働条件格差の実態の放置許容性は範囲を狭めていると考えるべきである。⁶⁰

つまりパートタイム労働法や労働契約法の法的規制の強化に頼るまでもなく、使用者自らが雇用形態の在り方を含め再構築しなければならない時期に来ている。

これまでは、正社員と非正規社員とに分けた2元管理が一般的であったが、立法・実務の両方から新たな雇用管理の区分が出来つつある。立法の方からは労働契約法18条による無期転換後の社員地位であり、実務の方からは別段の立法措置を経ることなく生まれた職種や勤務地を限定した限定正社員である。⁶¹

⁶⁰ 沼田雅之「有期労働契約法制と均等・均衡待遇」（2013年4月）日本労働法学会誌121号 p45

⁶¹ 池田悠「正社員の多元化をめぐる課題—労働法の視点から」日本労働研究雑誌2015年特別号（No.655） p24

これらの登場は日本型雇用管理システムの中心に位置する正社員制度そのものの再検討、変容といった効果をもたらすものであり、正社員像を再構築することが、非正社員像の構築にもつながる。非正規雇用についての処遇を考える際に、正規社員の処遇・あり方に検討を加えなければいけなくなるのは至極当然の帰結であろう。

労働契約法18条の無期転換はこれからが法施行後5年を迎え本格化するが、限定正社員については、一部の流通小売等業種等で採用しメディアも取り上げ、経済ニーズや政策面と歩調を合わせながら先行して拡大した格好である。

現状の二極化から多様な働き方が選択できるようにすることには共通の理解があるが、多様な働き方を制度化し実務化するにはさまざまな課題がある。

雇用形態の変更の考え方として、労働契約法18条の無期転換そのままに非正規から正規への異動を正規・非正規の間にもうひとつのバッファ部分を作る方法とするか、或いは全く別の視点で新しい人事制度を構築する枠組みの一部とするのかという選択が出てくるだろう。難しい選択に思われるが、これからの格差是正、均等・均衡処遇の中長期的視点に立った在り方に想いをはせれば、やはり後者の選択が正しいのではなかろうか。

使用者から見た、正規、非正規、或いはコア的な社員とそうでない社員との二元的な発想も捨てるべきかもしれない。有期雇用と無期雇用の間に連続性を創出させる、或いは二極化の間を埋める発想は、確かに格差が縮まることは理解できるが、最終的な処遇改善の目的を達することは出来ないのではないか。

従来の二極化の間にもう一つの層、あるいはさらにもうひとつの層ができることによって格差が縮小したに見えるだけで、従来型の雇用形態の縦型階層式の社員管理の発想や理解では、いずれにしても均等・均衡バランスの問題は生じる。正規雇用の多様化は結果であり、その手法に関してはもっといろんな議論が必要である。社員人事制度と賃金制度と職務制度の在り方、さらに経済・経営状況に対応可能な柔軟性とはどうあるべきか。メンバーシップ型社員制度は必要か否か。会社の組織論としての分野との問題も抱えていることを考えれば早々に結果や結論や正解が出る問題ではなさそうである。

非正規から正規への雇用区分の実態に関して、最近の雇用の多元化の動きの中で指摘された「非正規社員内部で進展する多元化」に対し、正社員区分においては、当初は正社員枠組みを絞る傾向が指摘されていたが、その後は限定正社員或いは短時間正社員といった動きを通じて「正社員内部で働き方の限定化を許容する多元化」が誘導されている。

処遇が高い見返りに働き方の自由度も低い従来型正社員とは別に、処遇はそこそこだが働き方の制約も認められる新たな正社員区分の登場により、非正規社員は登用に付きまどっていた従来型正社員同様の働き方とそれに硬直的に連動する職務・処遇という原則の解体を受け、これを歓迎するだろう。⁶²

非正規社員の「正社員との比較の意識」による分配的公正感に注視した上で、正社員の側の拘束性を限定することで非正規の拘束性を受容するインセンティブは低化するとし、現実的に全ての正社員を対象とした拘束性の大幅緩和はできないから、「何でもする」「どこへでも行く」「いつでも働く」といった具合に、組織による拘束性を無制限に受容する正社員（総合職）の数を絞り、限定正社員を増やしていくことが肝要であるという意見もある。⁶³

右の「望ましい働き方ビジョン」にあるように「正規・非正規という二つの考え方を超える」「正規、非正規の企業内の身分化の払拭」という意識と実質の変革を伴う作業、それがすなわち解体というべきであろう。従来の正社員の下に準社員、非正規社員をおくという上下関係の概念やその呼称も検討し直す必要があるといえよう。企業にとって、処遇の「原則の解体」は通らなければいけない課題といえる。

2. パートタイマー、有期契約であること以外の雇用形態による格差発生の問題

非正規化された労働力を正社員等として社内に取り込もうとする動きは、短

⁶² 渡辺木綿子「正社員登用事例にみる雇用の多元化と転換の現状」日本労働研究雑誌 2009年5月号 (No.586) p53

⁶³ 平野光俊「労働契約法改正の「意図せざる結果」の行方—小売業パート従業員の分配的公正感を手がかりとして」日本労働研究雑誌 2015年特別号 (No.655) p56

期的な労働力不足への対応や法的規制への対処といった理由に端を発していることが多い。それゆえ自社の雇用システムにおける全体的影響に対する考慮が企業内において十分になされているとは言えないという組織マネジメント論による指摘がある。確かにこうした正社員登用は一時的には非正規労働者のモチベーションを向上させ、企業における人材不足解消ニーズを満たすであろうが、日本的雇用システムの中で特別なポジションにあるプロパー正社員と同様のメンバーシップを、登用された「遅れてきた」正社員が保持することは非常に困難であると考えられるため、依然として両者の間にはあらゆる面での「格差」が存在しうるのだという。⁶⁴

労働契約法18条では無期転換後の労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件として明記しており、無期の労働者同士の労働条件の格差を認めているともとれる。

多様な正社員の出現とその模索は、言いかえれば雇用管理区分に応じた処遇格差の問題が発生するということである。そのような無期労働者間同士の均等・均衡処遇取扱いについて労働契約法20条は適用は認められないとすれば、どのように法的な理論が可能なのか。

その際にはすべての労働者に適用される労働契約法3条2項の均衡考慮の原則「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」に根拠を求めて、使用者は平等取扱い義務として均等・均衡処遇義務を負うべきとする。⁶⁵ パートタイム法8条9条と労働契約法20条のこれまでの動向を踏まえれば、労働契約法3条2項の定める労働契約の均衡処理原則から多様な正社員間の均衡処遇を導き出す解釈が妥当であろう。

法の適用の対象から外れた労働者の格差の問題をどのような形で解消すべきかについては、どこかで包括的に格差是正を目指す法体系が構築されるべきと

⁶⁴ 石原直子「労働・雇用区分の転換とリスク～正社員登用制度は機能するか～」2010年06月リクルートワークスWorks Review Vol.5 p88 (available at <http://www.works-i.com/research/works-review/r005.html>)

⁶⁵ 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—雇用管理区分による処遇格差問題を中心に」日本労働研究雑誌 2013年7月号 (No.636) 47号p19

いえる。合理的理由のない（＝説明できない）処遇格差を違法とする均等待遇原則を労働契約法の中に今後一般化して規定する必要がある。立法的手当により、均衡処遇原則を法的社会的に明示することは重要な意義を有する。繰り返しになるが、労働契約法20条と同様に、雇用形態の相違を理由とする不合理な差別を禁止する規定を労働契約法に早期導入することが適当である。⁶⁶

労働契約法18条によって、有期雇用者が無期転換して正社員と非正規の間にもう一つの雇用の管理形態が出来上がる際、肝心なのは多様で柔軟な雇用の枠組みが形成される必要があることだ。ワークライフバランス、ディーセントワーク等の時代の要請からして大切であろうし、企業の生き残りを懸けた戦略、人材確保の面からも必須のものとなる。

3. 正規と非正規の二極化構造と使用者と労働者の二ーズ

労働契約法の無期転換ルールは、使用者による5年未満の早期の雇止めという「副作用」を発生させる指摘は多い。また安易な無期転換人事制度導入による労働者のモチベーション低下という「意図せざる結果」を生む可能性も指摘されている。

格差是正、均等・均等待遇実現のための方策としては、非正規労働者の労働条件を正規労働者と同等かそれに近い引き上げでバランスを取るといった考えが一般的である。だが、非正規労働者の労働条件や処遇改善は使用者の負担増を招く。となると経営環境の厳しい企業側の対応としては、著しい不利益にならない範囲で逆に正社員の条件を引き下げる方向があり得る。

格差是正で低いほうを高くすることが目的であるにもかかわらず、高いほうが低くされ、つまり総体的に労働条件の低下が危惧される。これを脱法的是正と非難できるかどうかは即断できない（労働契約法9条10条を満たす限り、高いほうが低くなることを違法無効とは言えない）。単純にこの方策を採った場合、使用者の負担が増加して本来の是正目的が遠のく恐れがある。

⁶⁶ 島田陽一「正社員改革と雇用政策」季刊労働法247号（2014年冬号）p19

「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」には使用者の非正規雇用の活用理由としては「賃金の節約のため」40.8%、「賃金以外の労務コストの節約のため」21.1%と、コスト軽減の意識等、圧倒的にコストカットのためとはっきりしている。政策的にそれを強制してしまうと逆の発想で正社員の労働条件を低く変える、いわゆる不利益変更を伴うことによってバランスをとる、或いは最悪雇用調整を行うという選択肢も加わる可能性も発生するのである。

私見であるが、そもそも限定正社員とは多様な正社員としてのモデル構築のヒントとなりえることはあってもモデルそのものとなるとは俄かに信じがたい。限定正社員を政府がモデルとして導入促進している政策面の違和感にも加え、使用者ニーズのもとに主導された政策制度の面が強いからである。使用者側のニーズや意図が透けて見えすぎるきらいがあるし、やはり旧態然とした発想そのままではないだろうか。正社員と非正規を超える発想が感じられない、いわば従来の正と非の間にある位置感なのである。均等・均衡処遇の視点を含んだ「どこからも等しく存在しうる」社員像の再構築を試みていないと思える。

報告書の中「依然として残る二極化構造と処遇への不満と題して、正規・非正規労働者の二極化構造が残る一方、非正規労働者の基幹化・常用雇用化により、正規労働者と非正規労働者の職務内容や働き方が近づく中、正規・非正規労働者間の処遇の差が合理的な理由によるものか否か、また、合理的な理由があるとしても処遇の差が大きく十分な納得が得られていないのではないか、そうだとすれば、こうした状況を解消するため、何らかの法政策等が採られるべきかが、今、問われている。」としている。

さらに報告書の中の統計に企業側と労働者側の意識の違い等を探ってみよう。

企業側の非正規労働者の活用理由は報告書の結果を待つまでもなく、コスト面と雇用調整に集約されるが、一方労働者が非正規労働を選んだ理由をみると、労働時間の自由度を筆頭に家計や学費の補助、家庭の事情等理由が上がっており、非正規労働が、労働者側からの多様な就業ニーズの受け皿となっている。また労働者が非正規労働を選んだ理由のうち「正社員として働ける会社がなかったから」と回答した割合や、他の就業形態に変わりたいとする者の割合

も確実に上昇しており、その多くが正社員になりたいと回答している。

これを非正規労働者の雇用形態別にみると、パートタイム労働者については、勤務時間の調整の自由度にメリットを感じており、契約社員については、「専門的な資格・技能を活かせるから」「正社員として働ける会社がなかったから」等と雇用形態の違いにより、選択理由が異なる傾向がみられる。

「処遇に対する労働者の満足度では、有期契約労働者の6割弱が働いていて労働時間、職場の人間関係等から満足としており、一方、有期契約労働者の4割強が働いていて労働契約等改善されないことを不満としている。

非正規雇用の雇用形態に少なからず満足している労働者がいるという事には、注意が必要かもしれない。さらには非正規の職務満足やモチベーションは決して低くないという調査結果は少なくないし、例として質的に基幹化したパート主任は、総合職や勤務地限定の正社員と比べて、モチベーションや情緒的コミットメントに遜色がなく、職務満足はむしろ高いことを見出している統計もある。⁶⁷

非正規の満足度に関しては、自由度が高くない正社員を対象と捉えた上での自分の自由度を評価した満足度が大きいということであろうか。と仮定すれば正社員側の拘束度を減じたものに制度変更すれば、その満足は満足足り得ないということになる。正社員が享受できないものが自由度、一方非正規社員が享受できる非正規プレミアム、それが自由度という見方もできる。

非正規雇用というネーミングの雇用形態を自ら選ぶ者はいないであろう。有期雇用を自ら選ぶ者もほとんどいないだろう。パートタイマーを自ら選ぶ場合は、事情によりあり得る。ただし非正規社員としてのパートタイマーを自ら望む者はいないだろう。私見であるが、多様な正社員制度で最も意味を持つのは短時間正社員の在り方だと考える。短時間正社員と一ヶ月の内又は一週間の内の出勤日数をマックス日数正社員より減じる勤務形態の短日数ミニマム日数正社員構想である。時間・日数軸の自由度を持つ社員制度の構築は勤務地、職種

⁶⁷ 平野光俊「労働契約法改正の「意図せざる結果」の行方—小売業パート従業員の分配的公正感を手がかりとして」日本労働研究雑誌 2015年特別号 (No.655) p49

限定の社員よりも大きな可能性を持つものと思われる。

労働者に労働時間短縮・延長する権利「労働時間選択の自由」の保障を指向する等非正規雇用に先駆的な試みを続けるオランダの例⁶⁸に倣いライフステージに応じて労働条件を大幅に変更せずに労働時間を選択する自由度を高めることが肝要と説く意見もある。⁶⁹

格差と格差感、不平等と不平等感、満足度等は万人共通する部分もあるが、中には主観によって異なるものも含まれている。そういった意味では、幸福度からの考察も必要とされよう。ちなみに内閣府の経済社会総合研究所の資料には、幸福度を利用した実証分析結果には、「所得の上昇が人々の幸福度を改善するには限界がある。正規雇用、非正規雇用の違いがもたらす影響は、国ごとに異なる。賃金を考慮しない場合には、非正規雇用がわが国でも男性、女性別では幸福度を有意に引き下げているわけではないとしている。」⁷⁰

4. 納得性の確保の問題及び満足度

納得性の面から、処遇そのものに対する労働者の不平等感、満足感いずれかを得るかは格差、格差感へつながる重要な要素といえる。

処遇・制度そのものに対する納得性の問題として「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」は個別企業の労使による取組を通じた処遇の改善及び納得性の向上として、個別企業による処遇の差の実態把握や、当該処遇格差が不合理な場合は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とし、自社内の人事管理の実情に応じて、職務分析・職務評価を実施できる企業が、その取組を進めることは、正規・非正規労働者間の処遇の差についての納得性の向上や処遇の改善にも資するとし

⁶⁸ 権丈英子 『ヨーロッパにおける非典型雇用—イギリスとオランダの現状と課題—』 社会保険労務士総合研究機構（2014年）

⁶⁹ 権丈英子 「2014年改正パートタイム労働法が労働市場に与える影響」 ジュリスト 2月号（No.1476） p35

⁷⁰ 内閣府の経済社会総合研究所 http://www.esri.go.jp/jp/prj/current_research/shakai_shihyo/about/about.html

ている。

実務的な面から、重要と考えられるのは契約時における労使の合意の問題である。Ⅱの現状の調査結果でも示されたように、社内の自らの或いは形態の違う他者の労働条件の理解が困難な場面が現出していることを考えると、雇用区分に応じた就業規則の設定は重要視すべきである。労使の実務面の取り組みとしては、まず社内における均等・均衡処遇に関する宣言や公約、基本方針の策定、評価書等の作成と社外に対するアピール、そして社内における均等・均衡処遇を意識した就業規則や「均等・均衡処遇に関する細則」等の作成ということになるだろう。その制度設計過程においては、均等・均衡の比較考量の問題は個人的価値観も大きく影響することもあり得るから、時間を掛けた十分な検討作業と実施においての模索は必要と思われる。

納得性の確保の観点から、パートタイム労働法は、雇い入れ時の労働条件の明示と労働条件の説明義務を規定している。さらに特筆すべきは労働者が求めた場合、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）の説明義務がある点（同）は注目される。実効性の点は別としてその有り方は、最近の労働紛争の発生の初期段階の事象原因としての「意見を聞いてもらえない、説明がない」といった労使関係の問題点への直接的解決策としての可能性を示す、時代を先取りしたものとして評価されるべきである。

労働契約の締結、変更合意や手続き面等の問題として限定正社員の運用の困難さを指摘する報告がある。労働条件を限定的に契約するいわゆる限定正社員構想について、労働条件のコミットメントという観点から実証的に考察したものもある。そこではいかに労働者が勤務地限定条項、職務限定条項、労働時間限定条項にコミットできていないかを確認されている。

たとえば、職種や企業規模、産業などを条件付したとしても性別や学歴など被用者の個人的属性がコミットメントと相関するということは、契約条項そのものの理解にムラがあるという可能性を示唆するかもしれない。昨今労働法教育の必要性が徐々に認識されてきているが、契約行為の規範や契約遵守に関わる最低限の知識などに触れる機会を社会的に整備することは、多様な正社員を

追求するうえでも重要なのだろう。また、日本の人事管理の特性という側面も否定するべきではない。たとえば、勤務地限定に関して、勤務地を限定されていない正社員と給与面で差がついていないと、将来的に転勤があるのではないかという不安を抱く。この傾向は残業時間についても当てはまるかもしれない。契約上の文言で限定されていても、実際のキャリアトラックが混交している場合には、契約上の約定がコミットメントにならない状況が生まれている可能性を示唆している。限定正社員構想を十全に機能させるためには、労働条件の変更とキャリアの変更を概念として峻別し、現実の職場における両者の関係を整序する必要があるとの意見⁷¹は示唆に富む。

また限定正社員や無期転換後の正社員の労働条件の設定の問題として、就業規則の適用を受けない場合の変更解約告知の処理も議論されている。

納得性の確保は契約の際の曖昧さにも大きく影響されるため、採用時又は契約変更時に労働条件の内容、なかでもキャリアや働き方の特徴についての理解を労働者に促すべきである。

5. 中小企業の特性と問題点等

正規社員と非正規社員の問題を論じる際には、学卒一括採用、終身雇用、年功賃金、無限定包括契約というかつての日本型雇用システムを持つ大企業を念頭に論じられがちである。中小企業における多様な働き方について検討する。

企業規模の差に注目しながら考察した研究結果も有る。大企業では複数の事業所のある企業が多いことから、転勤や異動を行うことを常としており、そのため特に転勤を伴わない働き方については賃金を下げることにより対応することが示唆されるが、中小企業では転勤の可能性があまりないため賃金に対するプレミアムやペナルティが見られない。また中小企業では、より少ない人員で事業を運営する必要があり一人あたりの職域が広いため、職域が限定されることにより、特定の仕事に対して集中できることにより満足度が高まると推察さ

⁷¹ 神林龍「正社員の多元化を巡る同床異夢—労働条件のコミットメントとキャリアのコミットメント」日本労働研究雑誌 2015年特別号 (No.655) p42

れる。⁷²

もともと大企業に比べ日本の雇用慣行による処遇が行われていない中小企業にとって均等・均衡処遇を基礎づける社員制度の構築は大企業よりもやりやすい面があるはずである。

社員制度の再構築には大企業よりもむしろ中小企業の均等・均衡モデルの調査検討による新しい色々な社員形態モデルの登場が待たれるところである。何よりも中小企業で正社員の多くは、転勤しようにも支店や工場がない、職務変更しようにも他に職務がない等労働条件から言えば「限定正社員」に近い者が多数であった。

中小企業のなかでも特に小規模事業所の社員制度については、もともと就業規則や賃金表や人事管理制度がないところが少なくない。そういった意味では、逆に法律や行政指導の要請を待たずに多様な正社員の活用は自然にフレキシブルに進むといえる。実際、中小企業は人材不足感もあり、人員配置が固定化されにくい分だけ社員制度自体を多様化させざるを得ない状況にある。

中小企業の実務の視点からは、この二つの法の持つ性格については、公法としての強制力を持つ基準法或いは実務面での直接的な運用にかかわる社会保険、労災、雇用保険等の保険・年金法等と違い、感覚的に分かりづらいという面が顕著である。その理解しづらさが、一般的に中小企業の実務規範となりにくいことにもつながっている側面もある。パートタイム法は労働市場法、行政指導としてのソフトな規制手法を喚起させるし、契約法は民事的効力を持つ純然たる契約法として制定しているために、他の労働法と違い、違反に対する罰則等がない点等も企業実務に直接的に結び付きにくい点といえる。

VI. まとめ

最新の厚生労働省の「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

⁷² 戸田淳仁「限定正社員の実体 企業規模における賃金満足度の違い」日本労働研究雑誌 2015年特別号 (No.655) p117

においては人材不足感が浮き彫りにされており、非正規雇用を利用する理由について正社員確保が困難になってきている事実が大きく影響されていることが報告されている。⁷³

…

これまでの法政策は「雇用の質的確保」よりも「雇用の量的確保」を優先させていたがここにきて時代の要請も有り、均等・均衡処遇の問題に象徴されるように実質的にも「雇用の質的確保」にも目を向けざるを得なくなった。非正規雇用の法政策の規範的根拠として、生存権（憲法25条）と勤労権（同27条1項）に加え、労働者の人格的利益の尊重（同13条）が重要であるとされる。中長期的な視点での今後の非正規雇用の法政策の理論的基礎を十分検討したうえで、雇用のあるべき方向性、すなわち、「公正な処遇」が保障された「安定した雇用」の中から「多様な働き方」を労働者が自立的に選択することができる仕組みを検討すべきである。そのためには、不安定な非正規雇用にインセンティブを与えるのではなく、正規雇用へのインセンティブを与えることこそ労働法の重要な任務である。⁷⁴

社会的にも均等・均衡待遇の対する重要性の意識もこれらの法律のおかげで確実に高まってきている。しかし内容の複雑さや均等、均衡待遇についての概念の分かりにくさから、この法律の趣旨や目的内容が十分に理解されているとは言いがたい。特に社会のいろいろな格差問題と結び付けて論じる場合は、より慎重な議論と社会的動向や体系的な見方が必要とされる。学者や実務家、行政他多くの立場の者が多くの時間をかけて議論する必要も検討されよう。

ごく最近に至るまで、非正規労働者の問題は、若者の社会心理学か、ジェンダー論的課題でのみ議論され、格差や貧困という観点からは論じられることはなかった⁷⁵という事実は押さえておくべきである。そして今、振り返ってみて

⁷³ 厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」報道発表用資料（平成27年11月4日）（available at <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/>）

⁷⁴ 川田知子「非正規雇用の立法政策の理論的基礎」日本労働研究雑誌2013年7月号（No.636）p12

⁷⁵ 濱口桂一郎『新しい労働社会』（岩波書店、2009年）p116

1970年代石油ショック時の男性正社員を守るために主婦パートが雇用整理の対象とされたことに誰も疑問を呈することがなかったのに対し、リーマンショック時若い男性派遣労働者に同様のことが起きると社会的に大騒ぎになったこと及び最低賃金はそれまで家計補助的なパート用との認識が、2000年代半ばの多くの若い男性の非正規労働者の出現により雇用格差の問題として考えられるようになったことについて、強固なジェンダーバイアスの存在を感じる⁷⁶との評は、格差問題の本質を考える上で卓見というべきである。

労働における格差問題は、労働法としての問題把握のみならず、経営面からもちろん、社会保障、税、経済、社会学さらには哲学、文化等の問題として、広い視野で捉える必要があるといえよう。

パートタイム法と労働契約法は、最初にパートタイム法が出来てから互いに呼応する形で均衡処遇という共通の目標に向けての互いに関係しあいながら発展してきた。法規制の在り方として使用者の経済活動の自由を制限する目的としての正当性や過剰な雇用規制を疑問視する意見もある⁷⁷が、確実にこれからの労働法の在り方に重要な方向性を持っており、社会的な動向と相まって次第に影響力のあるものとなっていくであろう。そういう意味では、実務においても安易な対応をするのではなく、均等待遇・処遇等労働条件について想いを馳せ、考える作業や社内人事労務の将来的チェック機能を与えるきっかけとなりうる。事後的救済よりも均等処遇に対する啓蒙の役割が大きいと考える。正規、非正規労働者間の不合理な処遇格差の是正に向けての労使の取り組みのスタート地点にこれらの法律はある。

また当テーマは会社内、企業内のみにおける均等・均衡問題であるが、格差を会社や企業の枠を超えて広く捉えた発想で考えるならば、実は大企業対中小企業、都市企業対地方企業といった対比の中にも雇用における均等、均衡処遇の問題の一部が包含されているといえまいか。さらには、社会保障分野例えば

⁷⁶ 濱口桂一郎「パートタイム労働の法政策」季刊労働法250号（2015年秋号）p153～154

⁷⁷ 大内伸哉「労働法は「成長戦略」にどのように向き合うべきか」季刊労働法247号（2014年冬号）p40～41

社会保険の未適用・未加入問題も不合理な労働条件や格差として検討する余地がある。OECDが報告書『格差縮小に向けて』『各国分析と政策提言 日本—パートタイム労働者の社会保険適用条件の改革を』の中で所得格差を縮めるためには、パートタイム労働者の健康保険や年金などの社会保険加入の拡大の必要性を指摘している。2016年10月には規模501人以上の企業を対象に短時間労働者への社会保険加入が適用拡大される。セーフティネットを強化することで社会保険における「格差」を是正することを目的とするものであるが、企業の対応として増え続ける社会保険料に対する負担を回避するために社会保険料に対する事業主負担分を労働者の賃金へ転嫁することや社会保険が適用されない非正規雇用労働者の雇用拡大等も予想される。⁷⁸

雇用における均等・均衡待遇の問題は社会的公正、正義、社会的包摂等の面からも、さらには根底にある文化や社会的バイアスの問題からも検討すべきステージに来ているというべきであろう。政治や経済とは別に、労働法からの社会格差・不平等に対するアプローチとしての労働契約法とパートタイム法の在り方は今まさに重要な時期に来ているといえる。

「メンバーシップ」、「忠誠心」による「終身・長期」雇用等従来の日本型システムの正社員を表す言葉に変わって既にポスト終身雇用、オルタナティブとしての組織の新たな「信頼」雇用という概念も出て来ている。⁷⁹

また最近では、正規と非正規の間の格差是正の政策的選択肢のひとつとして同一労働同一賃金原則の法制化の動きが再び活発化し、「同一労働同一賃金推進法」が、昨年9月9日の国会で可決、成立した。

雇用形態に関わらず全ての社員に納得性の高い新しい均等・均衡雇用形態モデルの構築が必要とされている。従来の正社員、非正規社員、新たな中間社員その位置づけに関わらず、その内容、価値、役割等もう一度再構築、特に正社員については、一度解体してもう一度作りなおす必要がある。これらの法律は正社員、非正規社員、人事制度の再構築における指標の役割をも担っている。

⁷⁸ 金明中「非正規雇用増加の要因と社会保険料事業主負担の可能性」日本労働研究雑誌2015年6月号(No.659) p43

⁷⁹ リード・ホフマン他『ALLIANCE アライアンス——人と企業が信頼で結ばれる新しい雇用』(ダイヤモンド社、2015年)