

## これまでの主な御議論について（パート・有期雇用法整備関係）

2017.2.7

## 1 司法判断の根拠規定の整備関係

- 労働契約法20条（やパート法第8条）は、パート法旧8条（現9条）が「同一労働」を前提とするアプローチを取ったために、「同一労働」を判断する3要件（職務内容等）がネガティブ・チェックリスト化してしまい、法の実効性が限定的になってしまったという反省に基づいている。
- この反省を基に、職務内容等を要件ではなく考慮要素とすること、また、必ずしも「同一賃金」（同一待遇）という帰結に限定せずに、「均衡」の概念を取り入れたところに日本の独自性がある。  
【第5回神吉委員】
  
- イギリスでは、パート規則制定当初には1万件／年近くあった雇用審判所への申立件数が、翌年には429件／年と激減した経緯があるが、要因として、パート規則の判断において、比較対象者の「同一労働」性が厳格に判断されるため、結果として救済が得られにくくなっている点が挙げられる。また、「同一労働」であるが賃金が低い「ダミー比較対象者」をおいておく等の抜け道が生じている現状にある。【第5回神吉委員】

## 2 説明義務の整備・いわゆる「立証責任」関係

## ＜説明義務について＞

- （我が国は）企業毎に賃金制度が様々であるからこそ、説明義務が重要。  
うちの会社のこの手当は、こういう性質を持っているので、この人には支給されるが、この人には支給されない、という説明を具体的にしていけることが必要だ。【第7回水町委員】
  
- 他の雇用管理区分の者との待遇差の理由の説明は、現場では、労働者のモチベーションに与える影響が悩ましい問題となると考えられ、どのタイミングで誰に説明するのか、よく考える必要がある。【第4回松浦委員】
  
- イギリスでは、使用者に対して、不利益と考える待遇の理由を記した書面の交付を請求できる権利が法定されており、当該書面は雇用審判所の審問手続において証拠採用されることとなっている。ただし、使用者側がそれに対して報復的人事をする等の課題も指摘されている。【第5回神吉委員】

#### <立証責任について>

- 不合理禁止規定（現行）においては、待遇が不合理であること（評価根拠事実）を労働者が主張立証し、不合理でないこと（評価障害事実）を事業主が主張立証し、両者の主張立証を合わせて裁判官が判断する。

それを「合理的でなければならない」と改正した場合、待遇が合理的であること（評価根拠事実）を事業主が主張立証し、合理的でないこと（評価障害事実）を労働者が主張立証するということ变为る。それは裁判において大きな違いをもたらすものではないが、説明を社会的により強く求めるという意義がある。

【第3回水町委員】

### 3 その他(履行確保の在り方等)

#### <集団的労使関係について>

- 複数の雇用管理区分を横断して、合理的な賃金制度になっているかのチェック機能をどう担保するか（過半数労働組合や労働者代表によるチェック等）。

従来は、使用者に対する説明義務等、個別的労使関係の中で不合理な待遇差を是正させようとしてきたが、それだけでは限界がある。長期的には、集団的労使関係、あるいは第三者機関を通じて、雇用管理区分間の不合理な待遇差が生じないようにしていくのが望ましいのではないか。【第4回中村委員】

- 非正規の問題の大きな原因は、労働条件について「労使」で決定すると言いながら、実際は使用者側の一方的な決定で決まっており、労働者は求人段階の入り口の狭い選択しかできていないというところにある。非正規労働者の意見を聴き、反映させていくための具体的道筋をどうするかが重要。【第7回神吉委員】

#### <裁判外による履行確保について>

- 「仕事をする上で大切だと思うもの」について、諸外国では「高い賃金・充実した福利厚生」が第1位であるのに対し、日本だけはあまり重視しておらず、労使ともに賃金について表立って語らないのが日本の特徴。【第4回中村委員】

- 欧州に比べ、我が国において労働者が訴訟を起こすということは非常にハードルが高い。【第3回神吉委員】

- イギリスや日本のように、分権化・個別化した賃金決定がなされる社会にあっては、そもそも同一労働の比較対象者を見つけること自体が難しい等、個別紛争による救済を前提とする実体的権利付与だけでは限界。構造的問題を解決していく視点が重要。【第5回・第8回神吉委員】

- 裁判だけでは必ずしも実態を変えることが難しい場合に、どのように政策的にアプローチしていくか、女性活躍推進法等の手法も含めて、課題として考えていくべき。【第5回水町委員】
- イギリスでは、多くの紛争は雇用審判所には行かず、助言斡旋仲裁機関(ACAS)による任意のあっせん等で解決が図られている。【第5回神吉委員】
- 新しい法制度において、裁判所による救済だけでなく、行政による解決も含めて考えていくことは重要な課題。【第5回水町委員】

<その他>

- 事業主にとって、パートタイム労働者・有期契約労働者・派遣労働者は、代替性のある労働力である場合がある。3雇用形態間で法規制の厳しさに差が生じると、法規制の緩い雇用形態へ労働需要が集中する等、不適切な結果を招くことに留意が必要。【第3回水町委員】
- 限定正社員(無期・フルタイム)が今後増加していくと考えられるが、職務が同一であるが故に賃金が固定される懸念があり、視野に入れて検討していくべき。【第4回中村委員】
- 無期転換後の元有期雇用労働者については、既存の正社員と比較しやすい社内格付制度(職能資格制度、職務等級制度等)を採用すべき。【第5回松浦委員】