

パートタイム労働者・有期契約労働者に関する法整備に向けたポイント

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

○現行法の規定（パートタイム労働法 8 条、労働契約法 20 条）では、待遇差の不合理性について給付の趣旨・性格に応じて判断するという点が必ずしも明確になっていない。合理性・不合理性の判断は給付の具体的な趣旨・性格に応じて行われる（考慮要素は給付の趣旨・性格によって異なるものとなる）ことがわかるような規定とすることが必要ではないか。

○待遇差の合理性・不合理性について、裁判上の立証責任を使用者が負うのか労働者が負うのかに注目が集まっている。法的には、この点は「規範的要件」と呼ばれるものであり、いずれにしても、使用者と労働者の双方がそれぞれ自らの主張を基礎づける事実について立証をし、裁判官が責任をもって判断すべきものであると考えられている。

例 1) 「待遇の相違は合理的なものでなければならない」と法律で規定

- 使用者が評価根拠事実（待遇の相違が合理的であること）を立証
- 労働者が評価障害事実（待遇の相違が合理的でないこと）を立証
- ⇒ 裁判官が両者を踏まえて「合理的」か否かを判断

例 2) 「待遇の相違は不合理なものであってはならない」と法律で規定

- 労働者が評価根拠事実（待遇の相違が不合理であること）を立証
- 使用者が評価障害事実（待遇の相違が不合理でないこと）を立証
- ⇒ 裁判官が両者を踏まえて「不合理」か否かを判断

ここでより重要なのは、労働者の待遇について制度の設計と運用をしている使用者に、待遇差についての労働者への説明義務を課し、労働者と使用者の間の情報の偏りをなくすことである。これによって、待遇に関する納得性・透明性を高めるとともに、不合理な待遇差がある場合にその裁判での是正を容易にすることができる。

○不合理な（合理的でない）待遇差を是正するための労使のコミュニケーションを深めていくことが重要であり、この点は待遇差の合理性・不合理性の判断に影響を与えうるものである。ただし、このコミュニケーションは、労働者と使用者間の情報・交渉力格差の存在を考慮すると労働者個人と使用者間の個別的なものとするのは適切でなく、また、手続の公正さという観点からは関係する非正規労働者が参加できる集団的なプロセスとすることが肝要である。

○待遇差についての疑問や紛争が生じた場合の相談や解決の機関として、裁判所だけでなく、より簡易で迅速に問題の解決につなげることができるような制度、例えば裁判外の紛争解決手続、いわゆる行政 ADR を当事者が身近に利用できるようにする法整備を行う

ことも重要である。

以 上

平成 28 年 2 月 7 日

第 12 回 同一労働同一賃金に向けた検討会

「法整備に向けた論点」に関する意見

皆川 宏之

1 司法判断の根拠規定の整備関係

- ・ 「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（均等待遇）を定めたパート労働法 9 条については、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の要件が現状で妥当か、訴えを提起する短時間労働者が現実にどれほどいるか、という議論は措くとして）要件と効果に明確さがあり、司法判断のための根拠規定として機能しうるものと考ええる。
- ・ 一方、労働条件の相違が、「職務の内容」、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」（人材活用の仕組み）「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」とする枠組み（均衡処遇）を定めるパート労働法 8 条、労働契約法 20 条の規定は、日本企業で形成されてきた雇用慣行と賃金制度のあり方に配慮し、待遇格差是正のための柔軟な解決のあり方を可能とする内容であるといえる一方で、考慮される要素と効果との関連性が必ずしも明確ではなく、待遇格差に関して、何をどのように考慮すれば不合理と認められるのか否かが分かりにくい面がある。すべての裁判官が、企業での雇用慣行や処遇制度について知悉しているわけではなく、どのような労働条件の相違であれば均衡しているかの判断は容易ではないことから、司法判断のための根拠規定として十分に機能させるには、今後、改善のために検討の余地があるものと考ええる。

2 説明義務の整備・いわゆる「立証責任」関係

- ・ 現行のパート労働法 14 条 1 項で定められる事業主の説明義務については、パート労働法 9 条から 13 条までの規定をみても、どのような措置の内容について説明をすべきことになるのかが俄には判然としないところがある。今後、法改正を検討する中で、事業主に労働条件等に関する説明義務を課すことを導入しようとする場合には、法律の条文から、ある程度、説明すべき事項の内容・範囲等が明らかになるような規定の整備を行う必要があると思われる。そうでなければ、法律の規定が、当事者の行為規範として十分に機能しないおそれがある。
- ・ 事業主に課される説明義務と、民事訴訟等における主張立証責任の配分とは、法的に性質を異にする問題であるが、一般的に若干、混同されがちでもあるので、今後、法改正を行う際には、この点を明確にするため、行政による通知などによる周知のための措置が考えられてよい。
- ・ 現在のパート労働法 8 条、労働契約法 20 条の解釈として、労働条件の相違が「不合理」

であることの立証責任を労働者が基本的に負担すると解すると、仮に今後の法改正により、パート労働者や有期契約労働者に対して事業主に労働条件に関する一定の説明義務を課すことになった場合、将来的に民事訴訟等が提起されたときに労働者が「不合理」性を立証する際の材料を、事業主が説明義務に基づき提供する関係になることも考えられる。そうであるとする、事業主の側としては、訴訟上で自らに不利となるような情報を可能な限り労働者に提供しないよう、積極的に説明をしないという動機付けが生ずることにもなりかねない。そのため、今後の立法において説明義務に関する規定を検討する場合には、事業主に説明義務を課すことの趣旨が損なわれることのないよう、訴訟等における立証責任の配分の観点からも考慮がなされる必要がある。

3 その他（履行確保の在り方等）

- ・ 今後、法改正を検討するにあたり、労使の自治的な取組みを促すための手法として、就業規則等で非正規労働者の労働条件に関する事項を定めたり変更したりする際、事業所の過半数組合ないし過半数代表者からの意見聴取や労使協定の締結、あるいは労使委員会の決議などを通じて、労働者側から非正規労働者の代表が選出されていることや、非正規労働者からの意見を適切にくみ取っていることが認められる場合に、正規・非正規間の労働条件に相違があるとしても「不合理」とはいえないことの評価要素の1つと位置づけることも考えられる。
- ・ このような規定を設けることは、労使自治に基づく取組みを促す観点から有意義である。もっとも、正規・非正規間の労働条件や待遇の格差是正の問題は、賃金額などの実質的な労働条件の設定にかかわる問題であり、労基法等の規制に対する免罰的效果をもたらす効果とは性質を異にする。賃金の配分のあり方を変更するような実質的な労働条件における格差の是正を実効的に行おうとするならば、やはり私法上の強行性を持つ規定を通じた規制を伴わなければ、なかなか容易には実現されないものと考えられる。上記のような労使コミュニケーションの促進をはかる制度を考慮するとしても、同時に、そのような労使のコミュニケーションを通じて、現実の格差是正を導くような実体法上の規制はやはり必要であろうと思われる。現状のパート労働法 8 条、労働契約法 20 条が格差是正のために実効的な役割を担うのかの点を含めて、今後の検討が求められると考える。