

専門的見地からの意見

川口大司

労働経済学者としての立場から追加的意見を表明したい。本検討会開催の趣旨は「我が国における「同一労働同一賃金」の実現に向けた具体的方策について検討するため」となっている。具体的方策を考えるにあたっては、雇用形態間賃金差の発生原因を理論的に整理し、実態を把握することが有用と考える。

賃金差を説明する理論

労働経済学の理論は労働者間の賃金差を主に以下の4つで説明する。

1. 技能の違い—技能が異なれば生産性が異なり賃金も違う
2. 職場環境の違い—深夜勤務など厳しい労働条件には高い賃金が支払われる
3. インセンティブ設計の違い—労働者の技能蓄積を促す種々の労務管理に服していると賃金が高い
4. 労働市場における外部機会の違い—好待遇で他社に転職できる労働者は交渉力を持ち賃金が高い

これらすべての理由が我が国の雇用形態間の賃金差を説明しうるが、特に重要と考えられるのがインセンティブ設計の違いや労働市場の摩擦の違いによって発生する賃金差である。

わが国における雇用形態の定義にあたっては、労働時間の長短、明示的な雇用契約期間の有無、直接雇用・間接雇用の別、身分・呼称の違いによる4次元の定義があるが、最後の身分・呼称の違いという定義は我が国に特徴的なものである。これは我が国における「正社員・正職員」に対して雇用主が無期契約の下で労働者の能力開発を行い、その技能に報いる賃金体系を整備してきたためである。このような高度な労務管理は諸外国にも一部みられるが、その広範な普及が日本の特徴である。そのため、「正社員・正職員」は勤続年数が伸びると平均賃金が上がるが、それ以外の労働者は平均賃金が上がらず、「正社員・正職員」とそれ以外の賃金差は勤続年数が伸びるに従い拡大していく。企業内のインセンティブ設計の違いによる雇用形態間賃金差の発生である。

企業内のインセンティブ設計でカバーされない非「正社員・正職員」は、企業が技能蓄積に相応する待遇改善をしないため、他社への転職可能性をてこに待遇改善の交渉をしたり、それがうまくいかないのであれば転職したりすることで待遇改善を勝ち取っていかねばならない。しかしながら、非正社員が正社員になることが容易ではない我が国では、非正社員の転職機会は限定的であり、非正社員の待遇改善への貢献も限定的である。

賃金差の実態

雇用形態間賃金差の実態に関して、賃金構造基本統計調査の 2005 年から 2015 年までの個票を用いた分析を行った。賃金水準に影響を及ぼすと考えられる教育水準、潜在経験年数（学卒後の年数）、勤続年数、情報が手に入る限りで、職務の内容（職種・役職）などの影響、雇用される事業所の異質性を除いた上で、雇用形態間の時間当たり賃金を比較する。雇用形態は「正社員・正職員」とそれ以外、雇用期間の定めの有無の 2×2 で定義。「正社員・正職員」か否かは「身分や処遇の実態」による。統計上の制約により、分析対象は常用一般労働者とする。臨時労働者（日々又は 1 か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4 月又は 5 月に雇われた日数がいずれかの月において 17 日以下の労働者）は、就業形態、最終学歴、勤続年数、役職、賞与が把握できない。また、短時間労働者（1 日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は 1 日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも 1 週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者）については、最終学歴が把握できない。分析の対象とする賃金として、所定内時間当たり賃金＝（きまって支給する現金給与額－超過労働給与額）／所定内実労働時間数を採用した。きまって支給する現金給与額には超過労働給与額や歩合給、各種手当、休業手当など労働しなくても支給される給与も含む。

労働者の技能水準や職務の違い、勤務先事業所の異質性を制御した結果によると、男性に関しては、正社員・無期と比べて正社員・有期は 7.7%、非正社員・無期は 15.8%、非正社員・有期は 18.4%それぞれ賃金が低い。女性に関しては正社員・無期と比べて正社員・有期は 8.0%、非正社員・無期は 16.9%、非正社員・有期は 18.8%、それぞれ賃金が低い。男女ともに正社員であれば無期と有期の差は 8%程度である一方で、正社員と非正社員の差は 16-19%前後となっている。契約期間の長短よりも「身分・処遇の違い」による賃金差が大きいことが分かる。参考までに時間当たり賃金について超過労働手当と賞与を含む時間当たり賃金を使って分析すると雇用形態間の賃金差は拡大する。これは正社員・正職員以外の労働者には賞与が支払われることが少ないという慣行を反映したものと考えられる。

法的な対応

労働者を「正社員・正職員」として処遇し、能力開発を促進する雇用慣行自体は評価されるべき慣行ではあるものの、日本経済を取り巻く環境が変化する中で企業が「正社員・正職員」の雇用を抑制し、非「正社員・正職員」が増加し、その待遇差が無視しえないものとなっていることは看過できない問題である。そのため、雇用形態間の賃金差を解消するための法的措置として不合理な待遇差を禁止するアプローチが我が国ではとられている。欧州諸国の事例を参考にしながら、給付の目的・特性に応じて何が不合理な雇用形態間の待遇差であるかを明確化すると同時に、待遇決定を透明化して労働者の納得感を高めるべ

きというのが、今回の検討会報告書の提言であるといえる。

このような取り組みを進めると同時に雇用形態間の賃金差を発生させる要因のうち改善できる部分を改善することも重要である。根源的問題が解消されないままに法的圧力だけが高まると、職務や人材活用の仕組みの違いを明確化するため、正社員と非正社員の溝を深める悪しき職務分離が起こってしまったり、例外が認められにくい手当を廃止し例外の認められやすい基本給の調整を行ったりという表層的な対応が起こり、非正社員の待遇改善につながらない恐れが強いためである。

政府が行うべき対応として、既婚女性の短時間労働の供給を増加させ、非正社員賃金の下げ圧力となっている疑いの強い税制・社会保険料負担のゆがみを是正すべきである。また、労働者の生活の安定を考えれば、無期雇用が基本となるべき雇用形態であるが、低成長が続く我が国の経済環境の中で企業が無期雇用に慎重にならざるを得ない事情にも十分な配慮が必要である。そのため、雇用終了のルールを明確化し、無期雇用と有期雇用の断絶を解消したうえで、様々な形態の正社員を増やし全員参加型の労働市場を目指すべきである。

専門的見地からの意見

神吉 知郁子（立教大学）

1. 諸外国の法制度・裁判例から得るべき示唆

(1) イギリスの法制・実態

イギリスでは、同一労働同一賃金原則とは男女間の賃金差別にのみ適用される法概念であり、雇用形態にもとづく不利益取扱禁止法制とは明確に区別されている。

EU 指令をもとに、イギリスにおいても、雇用形態にもとづく不利益取扱禁止法制が制度化されている。しかしこれは、男女差別とは異なり、労働市場の柔軟性・流動性確保の視点や、踏み石的効果にも配慮した結果、必ずしも硬直的な差別禁止の枠組みをとっていない。あくまでも、客観的正当化事由がない場合の不利益取扱いの禁止にとどまっている。

イギリスでは、労働条件は個別企業ごとに決めるのが主で、労働協約の適用率は 27% にすぎない(2011 年)。とくに、民間企業における協約適用率は 3% にとどまる。また、大陸欧州諸国と異なり、労働協約による産業横断的な職務格付け・賃金等級がない。そのため、「同一労働」を前提とした比較対象者を特定することが困難となっており、雇用形態間の格差の正当性が争われるケースはまれである。

そもそもイギリスでは、雇用形態間の待遇差の正当性に関する裁判例自体がほとんどなく、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 4 2 9 件／年と激減した経緯がある。その要因として、パートタイム労働者の多くを占める女性労働者が、男女間の間接差別として提訴する選択肢をとることが挙げられる。

この点、男女同一労働同一賃金訴訟においては、審判所に登録された専門家が事実認定をサポートするなど、労働者が格差の手がかりを見つけやすいことが注目される。さらに、男女同一賃金に関する行政ガイドラインにおいては、平等な賃金体系であるかを確認するための手続が示されている。男女差別訴訟においては、この手続をとった使用者が有利となる。使用者にとっては、この手続の履践が、提訴されたときの保険として機能しているのである。

また、イギリスでは、不利益取扱い禁止法制の抜け道として、職務分離や、「同一労働」であるが待遇が低い「ダミー比較対象者」をおいておく等の状況が生じている。権利を設けても、その権利を実現する手段が乏しい場合には、かえって望ましくない状況に陥る可能性を示唆する。同一労働同一賃金のアプローチを強化するほど、同一労働を否定する雇用管理に向かわせてしまう危険を認識しなければならない。

(2) 欧州の法制・実態からの示唆

フランス・ドイツにおいて、産業別労働協約によって横断的に基本給が定められている事実は、労使が自主的に決定する、労使自治の仕組みが構築されていることを意味する。欧州諸国の法制度は、そのような労使自治を基盤として導入されたものとして理解されるべきである。

待遇差が「違いの大きさ」に応じたものかを判断しようとする場合、既に何らかの職務・賃金格付けがあれば重要な手がかりとなる。そのような社会（フランス・ドイツ）では、格付けの段階で均衡かどうかの判断がなされているともいえる。これに対して、横断的職務・賃金格付けのない社会（日本・イギリス）では、ゼロベースの比較となり、判断は非常に難しくなると考えなければならない。

この困難を克服するには、2つの方法がある。第一に、職務評価制度など、賃金の公正さについて客観的な評価が可能な仕組みを構築させることである。第二に、労使の自主的な点検・改善を促す方法がある。非正規労働者の待遇の決定にあたり、労使協議や交渉をおこない、非正規労働者の利益も公正に反映したものであるときは、パート法8条や労働契約法20条の「その他の事情」において、たとえば労働契約法10条のように、不合理と認められない方向での考慮要素として明記することも考えられる。このような手段は、非正規の利益を考慮した労使交渉による労働条件設定であれば不合理との評価を受けないとの予測可能性を高め、法的安定性をもたらす。同時に、特に使用者に対して、不合理な格差とならない労働条件設定に向けた真摯な交渉を行うインセンティブを与えることにもつながっていく。

2. ガイドラインの法的位置づけと解釈の留意点

(1) ガイドラインの位置付け

ガイドラインは周到な立法作業を経た法規範ではないため、あくまでも現行法解釈のもとで行政上の方針を示したものと位置づけられるべきである。法規範でないにも関わらず、あたかも一定の行為が新たに法的な禁止対象と解釈されるような余地を残すと、企業が簡易な訴訟リスク回避行動をとる結果、長期的には職務分離や非正規の低賃金職務への固定という、本来の政策目的とは逆の、望ましくない事態を招来する懸念がある。

(2) 解釈の範囲

現行の労働契約法20条やパート法8条における「不合理と認められるものであって

はならない」については、事実そのものではなく、その評価にかかる規範的要件の判断を要する。こういった規範的要件の解釈においては、明確に合理・不合理との判断が困難なグレーゾーンが広く残る。そのうえで、社会的に許容できない不合理な格差を禁止する規範であることに留意しなければならない。つまり、合理性が認められないことが、直ちに不合理と認められるものではない。

ガイドラインが具体例を例示しようとするものである場合には、問題となる例とならない例といったように、両極端の事例しか挙げることができない。しかし最も判断が難しく、かつ広範囲にわたるのは、両者の間のグレーゾーンの事例である。ガイドラインの例示は、あくまでその限度で参考にすべきである。

（３）弊害への懸念

各種「手当」の均等待遇は、払うべきか払わなくてよいかという二者択一なので、判断が比較的容易である。しかし、「基本給」の「均衡」待遇については、客観的にバランスのとれた定量判断を一義的に定めることは不可能である。

上記広範囲のグレーゾーンにおいて、ガイドラインの例示を見てもなお、使用者が回避すべき不合理な待遇差がわからない、あるいは、不合理でないことの立証が難しいと考えると、職務分離を加速し、結果として非正規労働者の処遇改善という今回の政策意図に逆行する懸念もある。

また、賃金原資に限られる以上、非正規労働者の待遇改善のために、正規労働者の待遇が低下することも当然想定される。賃金体系全体を見直し、より同一労働同一賃金原則にかなう仕組みに組み替えようとする場合、正規労働者にとってはたとえば就業規則変更の不利益変更となりうるが、ガイドラインが「非正規労働者の待遇改善を主旨としている」との一事をもって、不利益変更の合理性を否定することはできない。むしろ、ガイドラインが実現しようとする同一労働同一賃金原則に沿うものとして、合理性が認められる方向に作用するとも考えられる。非正規労働者の待遇改善を図るには、これらの弊害を除去する手立ても同時に必要となる。

3. 今後の立法に向けての留意点

（１）各非正規類型の違いに応じた対応を

各国の雇用システムの相違を超えて普遍的な人権侵害として規制すべき同一労働同一賃金とは異なり、正規・非正規の格差是正には、各国の雇用システム・賃金決定メカニズムの相違を踏まえた、多様な是正策がありうる。そもそもパート・有期・派遣労働者

の利害状況はそれぞれ異なり、全面的に同一労働同一賃金原則を適用すべきでない場面もありうる。画一的な規制ではなく、労働市場全体の機能をふまえた、非正規各類型の際に応じた丁寧な検討が必要である。

(2) 不合理な格差禁止枠組の維持

現行法は、3要素に鑑みて、違いの大きさを超えて非正社員を不利益に取り扱うことを不合理と認める趣旨ではない。たとえば、正規労働者と非正規労働者労働者の待遇格差について、厳密に8割程度とするのが合理的とまでは確定できないものの、3つの要素に鑑みた場合の労働の格差に鑑みて、賃金が5割にとどまるなど、大きすぎる格差がある場合に不合理であると認め、違法とする枠組みである。それは、法的に可能なのは後者の判断しかないとの考えに基づくものであり、今後の立法においてもその状況は変わらないと考えられる。

(3) 労使の公正な手続履践の尊重

仮に、現行の「不合理な格差禁止」から「合理的理由のない格差の禁止」へと転換した場合、労働者が非正規であることと格差の存在を立証すれば、使用者は、格差の合理性を立証できない限り違法との評価に至る。とすれば、使用者の職務分離の懸念だけでなく、労働者および労働組合にとっても、裁判に訴えることが最も有効な手段ということになり、労使が自ら交渉し、納得のいく労働条件を設定するインセンティブを失わせるおそれがある。その結果、自律的な労使関係の基盤がゆらぎかねない。そこでやはり、現行法における不合理禁止という判断枠組を維持した上で、非正規の利害を十分に考慮した労使交渉や協議により、不合理な格差のない労働条件設定に誘導することが妥当だと考える。

前述の通り、労使交渉の経緯等を考慮要素として明記することや、女性活躍推進法を参考に、企業に妥当な計画策定を自ら考えさせ、義務づけるような立法も選択肢として考慮すべきである。

専門的見地からの意見

中村 天江

○ 派遣労働は非正規労働のごく一部だが、ジョブ型で企業横断的賃金相場が形成されているという点で、欧州の「同一労働同一賃金」に最も近い働き方でもある。非正規労働全般に関しては、内部労働市場が発達したわが国では、まずは同一企業内の待遇格差是正に取り組むべきというのが、「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」の結論である。しかし、派遣労働の同一労働同一賃金の実現に向けた踏み込み方は、これまでのところそこまで明示的に議論していない。長期的には外部労働市場の活用も含めた労働市場の整備が重要であり、そのような視点から検討することによる示唆もあるだろう。そこで、本稿では派遣労働者の待遇改善に焦点をあてて意見を述べる。

○ わが国における非正規労働者は1980万人、役員ではない雇用者に占める割合37.4%に対し、派遣労働者は127万人、2.4%である（平成27年「労働力調査」）。労働者と使用者の二者間契約ではなく、派遣労働者と派遣先事業者と派遣元事業者の三者間契約である派遣労働においては、直接雇用とは異なる留意点や制度設計が必要なことが少なくない。

○ 労働者派遣法は昭和60年に制定され、平成27年に制定以来の大改正が行われた。現行の労働者派遣制度は、労働市場・経済活動における迅速・的確な労働力の需給調整機能を担い、労働者の保護やキャリア形成を促進する、労使双方にとってわかりやすい制度を目指したものである（平成25年「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書）。派遣労働者への雇用安定措置やキャリア形成支援に関する義務も盛り込まれている。派遣労働者の待遇改善は、この設計思想を基礎として統合的に取り組んでいくことが肝要である。

○ 「待遇」は大きくは、職務に密接に関連する金銭給付（基本給等）、職務と直接関係のない金銭給付（手当等¹）、その他の福利厚生（食堂施設の利用等）、教育訓練の4つに分けられる。しかし、同じ待遇といっても、食堂等の福利厚生は労働者が能動的に利用するのに対し、金銭給付は労働者が受動的に受け取る。その点で、金銭給付は使用者側の支払いの仕組みとセットで議論することが欠かせない。

○ 欧州の派遣制度を検討したところ、日本への示唆は5点あった。第一に、労働協約賃金のように企業横断的に可視化された賃金格付けは、労働者の待遇改善やキャリア形

¹ 職務に密接に関連する手当も存在し、金銭的給付と職務の関係は多様なバリエーションがある。

成に有効である。第二に、派遣労働では、有期契約労働者やパートタイム労働者によりも制度設計に時間をかける必要がある。これは三者間契約という派遣制度の複雑さに起因している。第三に、派遣先労働者との均等原則があったとしても、欧州では一定の条件のもと適用除外とする枠組みがあり、これを日本でどのように位置づけるのかは検討の余地がある。第四に、待遇の種類によって求められる同一性（均等のレベル）が異なっている。日本でも待遇の種類ごとに検討が必要である。第五に、派遣先の労働者との比較によって待遇差を是正する方法は、派遣先の労働者の設定によっては、派遣労働者の労働条件がむしろ悪化させるリスクがある。このような示唆もふまえ、日本の労働市場に適した制度設計を考えていく必要がある。

○ 派遣労働者の待遇改善には3つのアプローチが存在する。第一は、フランス・ドイツでみられる企業横断的な賃金格付けとキャリアラダーの整備を目指すものである。第二は、欧州でみられる派遣先労働者と派遣労働者の均衡・均等待遇を目指すものである。第三は、派遣元事業者内の他の労働者との均衡・均等待遇を目指すものである。どのアプローチを取るのか、もしくはどのアプローチに重きを置くのかにより、制度設計は大きく異なる。派遣労働者の待遇改善は、この大方針の決定から着手すべきである。

○ 第一のアプローチは、企業横断的な賃金格付けとキャリアラダーの整備を目指すものである。フランスやドイツの労働協約賃金とそれに付随する諸制度は、内部労働市場が高度に発達した日本ではなじみにくい。しかし、職種別に労働市場の相場で賃金が決まっている派遣労働に限れば、中長期的にはこの方向は十分射程に入る。「同一労働同一賃金」といった時に一般に想起される制度に最も近いのがこのアプローチだろう。

まず、賃金決定の要因と賃金水準の相場を可視化する。次に賃金格付けとキャリアラダーをひもづける。さらに、職種別派遣賃金を決定できるよう、労使対話などの環境を整備していく。この際の懸念点は、派遣労働者の能力や経験が蓄積されても、それが次の職位や待遇に反映されないことである。例えば、派遣労働者のキャリア形成支援を強化することにより、ここを押し上げていくことが期待される。第一のアプローチでは、このように段階を踏んで、「同一労働同一賃金」を目指していくことになる。

○ 第二のアプローチ、派遣先労働者との均衡・均等待遇の促進は、これまでも検討が行われてきた。平成27年に成立した職務待遇確保法でもそのような規定がある。その一方で、平成20年、25年の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書では、わが国では派遣先労働者との均衡・均等待遇の導入が難しいとの見解が示されている。理由は、派遣先に適切な比較対象者がいないことや、派遣先との均衡・均等を求めた結果、派遣元内での不均衡・不均等が発生するためなどである。

留意点は他にもある。派遣先の多様な待遇種目すべてで均衡・均等を求めるには、

派遣就業開始の都度、派遣先が情報を開示し、派遣先と派遣元の全種目の差分を明らかにし、それを支払いの仕組みに乗せる必要がある。いずれかの工程が滞ると、就労開始が遅れかねず、迅速な就労を求めている個人や企業の機会損失につながってしまう。また、欧州における比較対象をおき、その比較によって待遇差を是正する方法は、それを逆手にとって労働条件を下げる方に使われ、必ずしも上手く機能していない。第二のアプローチを取るのであれば、派遣先労働者との均衡・均等を求めるのは、派遣先の福利厚生や教育訓練という待遇に限るといった、状況のより具体的な検討が必要だろう。

○ 第三のアプローチは、派遣労働者と派遣元労働者との均衡・均等待遇を目指すものである。このアプローチを取れば、手当等、一部の待遇に関しては、派遣労働者の待遇改善につながるだろう。まずは同一企業内の不合理な待遇格差の是正から取り組むべきとした本検討会の結論とも整合的であり、他の非正規労働者同様、派遣労働者についても取り組む必要があるだろう。

第三のアプローチは他のアプローチに比べ、取り組むべきことが明確で、効果がわかりやすい。ただし、このアプローチでは、派遣元事業者において大多数を占める派遣労働者と少数のその他の労働者の不合理な待遇格差を是正することになるため、賃金・待遇制度の分離が大きい場合は、労使による適切な検討プロセスを経て取り組み方針を決定していくことが重要となる。

○ なお、派遣労働者の平均賃金は非正規労働者の中では決して低くない。「平成 24 年賃金構造基本統計調査」によれば、正社員以外の一般労働者の平均時給 1198 円、パートタイム労働者の平均時給 1026 円に対し、「平成 24 年派遣労働者実態調査」における派遣労働者の平均時給は登録型で 1263 円、常用雇用型で 1432 円である。

実際、派遣労働者が直接雇用の他の非正規労働へ転職すると、44.7%で賃金が減少するのに対し、派遣から派遣への転職では、賃金減少は 28.7%で、38.5%は賃金が上昇する²。派遣労働から他の非正規雇用に転換するより、派遣のままの方が賃金水準は高い傾向がある³。

² 転職による賃金変化の有無を、本データを用いて、性別、年齢、転職による企業規模の変化、職種でコントロールしてロジスティック分析を行ったところ、派遣から派遣労働者に転職するのに対し、派遣から正規労働者への転職では 1%水準で統計的に有意に賃金が増える。派遣から非正規労働者への転職では統計的に有意ではないものの、オッズ比は 0.9 を下回っており、派遣から派遣労働者へ移るよりも、派遣から非正規労働者へ移る方が賃金が増える可能性は低いことが示唆される。

³ 派遣先から直接雇用の打診があっても、派遣労働者の 58.3%が「断った」ことがある。正社員として打診された者に限れば、実に 65.0%が「断った」ことがある。断った理由は、上位から「賃金が下がる (38.2%)」「勤めたい業界ではない (21.7%)」「責任が重くなる (20.1%)」などである (労働政策研究研修機構「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査 (派遣労働者調査)」(2011))。

【前職派遣労働者の転職による賃金変化】

横100%	あがった	変動なし	さがった	計N数
派遣→派遣	38.5%	32.8%	28.7%	311
派遣→非正規雇用	35.1%	20.2%	44.7%	311
派遣→正規雇用	69.1%	12.1%	18.8%	247
合計	46.0%	22.4%	31.6%	870

リクルートワークス研究所「就業実態パネル調査 2016」 ※各形態 1 位に網掛け

○ また、企業にとって派遣労働者を活用することは、賃金に加え、手数料がかかるため、一般には直接雇用より割高となる。実際、企業が派遣労働を使わない理由の第1位は「今いる従業員で十分であるため」66.9%だが、第2位は「費用がかかりすぎるため」23.5%となっている（厚生労働省「平成24年派遣労働者実態調査」）。

非正規労働者の待遇改善を図ると、直接雇用が派遣活用に移るとの意見を聞くこともあるが、そもそも待遇改善による人件費の増加が手数料を上回らないとこのトレードオフは起こらない。非正規労働者の待遇改善による人権費の増加が閾値を過ぎると、企業はむしろ雇用機会を縮小しかねない。待遇改善と企業の努力できる範囲の見極めが重要といえるだろう。

○ 以上、派遣労働者の待遇を改善するための3つのアプローチについて述べた。これらはいずれも一長一短あり、1つに決めることが望ましいとは限らない。例えば、職務関連給付は外部労働市場、手当は派遣元、福利厚生や（派遣先の）教育訓練は派遣先と均衡・均等を図るといった組み合わせも考えられる。このように待遇の種別によって異なるアプローチも取ることも含め、派遣労働者の待遇改善に向けた方針を検討すべきである。

その際、重要なことは、労働者派遣制度の労働市場における需給調整機能と、派遣労働者の保護・キャリア形成支援となる、労使双方にとってわかりやすい制度という現行の労働者派遣制度の基盤のうえに、さらなる派遣労働者の待遇改善の枠組みを構築することである。

○ 欧州の状況から示唆されるのは、複雑な三者間契約である派遣労働の制度設計には時間をかける必要があるということである。派遣労働者の待遇改善を追求したあまりに、派遣労働者の就業機会や能力開発機会を損なうことのないよう、派遣特殊的な要件を考慮した、丁寧な制度の検討・構築が強く期待される。

○ 派遣労働は「同一労働同一賃金」と相性がよい働き方である。その特性を強化していくことは、わが国における長期的な労働市場変革にも通じる。派遣労働者の待遇改善をどのようなアプローチで取り組んでいくのか決めることが、その最初の一步である。

専門的見地からの意見

松浦民恵

1. ガイドラインに対する期待

まず、ガイドラインにおいては、あくまでも現行の法律を根拠として、正社員と非正社員の待遇差に関する「均衡」（筆者注：現行法では、①職務内容（業務内容・責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（いわゆる「人材活用の仕組み」）、③その他の事情という3つの考慮要素をもとに、待遇差が不合理かどうか判断される）の解釈が示されるものと理解している。政府から出されるガイドラインは、企業に重大な関心をもって受け止められる可能性が高いことから、現場の混乱を招かないよう、その位置づけ（目的、法的な意味合い、適用の時期）が、政労使の合意のもとで明確に示されることが期待される。

次に、賃金体系をはじめとする待遇の変更には、コストや労使交渉の面で困難を伴う可能性が高いのに対し、職務付与については企業の裁量の余地が大きい。ガイドラインの実現性が乏しいと企業に捉えられてしまうと、非正社員の職務の制約・分離が生じ、かえって非正社員の待遇を悪化させることにもなりかねない。そのような事態を回避するために、以下で述べるような労使による取り組みが、ガイドラインに先行して、あるいは平行して進められるような配慮がなされることが期待される。

2. ガイドラインが適切に機能するための条件整備

以下のような労使の取り組みは、ガイドラインが適切に機能するための必要条件だともいえる。

（待遇の位置づけの確認や規定化）

ガイドラインでは待遇の「名が体を表している」ことが前提とならざるを得ないと考えられるが、実際の待遇のなかには、たとえば本来基本給に含まれるべきものが労使交渉の過程で手当として残っている等、制度の建前と運用が乖離しているケースも存在する。ガイドラインが適切に機能するためには、企業が待遇の位置づけを確認し、制度の建前と運用が乖離している場合には両者を一致させることが必要となる。

特に中小企業においては、賃金表が整備されていない等、賃金決定の方法が明確でない場合が少なくないことも、課題として指摘されているところである。賃金だけでなく、他の待遇についても、規定化されず、運用で決定されるケースが少なくない。ガイドラインが適切に機能するためには、まずは賃金表を整備し、他の待遇についても可能な限り規定化されることが必要となる。

(基本給の比較のための取り組み)

ガイドラインでは正規-非正規間で待遇の比較ができることが前提とならざるを得ないと考えられる。しかしながら、賃金のなかでも、特に基本給については、たとえば正社員は職能給で非正社員は職務給（職種に応じた、労働市場の賃金相場による決定を含む）というように、正規-非正規間で賃金の決定方法が異なるケースが一般的である。また、正社員については極めて複雑な賃金の決定方法がとられている一方で、非正社員については賃金表が整備されていないケースも少なくない。

つまり、正規-非正規間の賃金を比較するうえでの共通の物差しがないことが隘路となり、従来から、正規-非正規間で賃金とりわけ基本給を比較するのは難しいとされてきた。しかしながら一方で、正規-非正規間の基本給の比較ができない限り、基本給の均衡が確保できているかどうかを労使で検討・判断することもできまい。

それでは、正規-非正規間の基本給が比較できるような賃金体系にすればよいという考え方もあろうが、比較しやすいかどうかだけが賃金体系の設計における考慮要素ではなく、実際、正社員、非正社員双方の納得性等を考慮して異なる賃金体系を選択する企業も多い。ただし、そういう企業においても、正規-非正規間の比較ができないことをもって、均衡の実現に向けた取り組みが何らなされないことは問題だろう。非正社員を含む労使で、実情に応じた何らかの比較方法を検討・実施することが、均衡を確保するための重要なポイントとなろう。

たとえば、基本給の均衡が確保できているかどうかを把握するためには、正社員と非正社員の双方について、一定の人数規模を対象として職務評価を行うことも有効である。職務評価の方法の一つである要素別点数法によって職務ポイントと時間給をプロットすれば、正規-非正規間で均衡が確保できているかを概観することはできる。また、職能給が適用されている正社員の物差しに合わせて、一定の人数規模の非正社員に関して、職務遂行能力を評価し、正社員のそれと比較するということも考えられる。ただし、こうした取り組みには一定のノウハウ、体制、期間を要することから、特に中小企業に対しては政策的な支援が必要となろう。

(非正社員との労使コミュニケーションの強化)

ガイドラインの適切な運用にあたっては、労使の話し合いが重要になると考えられる。しかしながら、非正社員については、一般に労働組合への加入率が低く、従業員の過半数代表に選出されることも稀であり、従来の労使コミュニケーションの仕組みだけでは、非正社員の声が十分に集約されないことが懸念される。

待遇差に対する非正社員の声を集約し、個別の課題であれば正社員転換等の個別対応、雇用管理区分全般に及ぶ課題であれば待遇の設計変更へとつなげていくためには、企業が非正社員に対して、何らかの働きかけを行うことが必要となる。

たとえば、

- 非正社員にヒアリングを行う、
- 非正社員を対象とする匿名のアンケート調査を実施する、
- 非正社員を対象とする職場懇談会を実施する

等、自社でより効果的な働きかけの方法を検討し、非正社員の声を適切に吸い上げてこそ、正社員、非正社員の双方にとって、より納得性の高い形での、待遇差の改善につながっていくと考えられる。

ガイドラインの適用に向けては、このような取り組みを労使が順調に進められるような支援や配慮が必要であり、適用までには一定の時間的猶予が不可欠となると考えられる。

3. 今後の課題

労働契約法第18条（筆者注：雇用期間が通算5年を超えれば希望者は無期雇用に転換できることを定めた条文）への対応として、無期雇用に転換した（しようとしている）元有期雇用労働者等については、転換前の待遇のまま無期雇用に転換している（しようとしている）ケースが多い。これらの無期雇用労働者についても、必要に応じて他の雇用管理区分との均衡が検討されることが望ましいが、この点については今後の検討課題となろう。

派遣労働者については、均衡に係る3つの考慮要素（筆者注：①職務内容（業務内容・責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（いわゆる「人材活用の仕組み」）、③その他の事情）のいずれを考慮しても同一にすべきと考えられる安全管理等については、直接雇用の場合と同様の対応がなされるべきだと考えられる。ただし、派遣労働者については、平成27年の改正労働者派遣法において、派遣元事業主に対して、同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある派遣社員に関する雇用安定措置、雇用している派遣労働者に対するキャリアアップ措置が義務化されたばかりである。特に基本給について、派遣先との均等・均衡のみがことさら強調されると、派遣先の直接雇用の給与水準が他の規模に比べて高い一方で、必ずしも難しい業務が割り振られるとは限らない大企業に、派遣労働者の派遣希望が集中し、労働市場横断的なキャリア形成が阻害され、中長期的な待遇改善のむしろマイナスになる懸念があることに留意する必要がある。また、基本給における直接雇用との均等・均衡は、派遣先にとって、派遣料金に換算すると直接雇用よりも高いコスト負担となる可能性が高いことから、いわゆる「派遣切り」が誘発されることも危惧される。

なお、ガイドラインは基本的に現行の法律に基づく解釈であるという理解に立てば、日本における法律の変更や裁判例の動向によっては見直しの必要が生じ得ると推測される。日本においても均衡に関する裁判例がまさにいくつか出てきているところであり、本検討会においても今後の法整備に向けた検討が予定されていることを付言しておきたい。

専門的見地からの意見

水町 勇一郎

本検討会の構成員としての私の意見は、中間報告書の本文のなかに盛り込まれており、これに付加する個別意見はない。

下記の文章は、労働法学の研究者としてこれまで発表してきた研究の成果の概要をまとめたものである。

I 労契法 20 条と関連する法律規定の状況

1 2012 年労契法改正とその後の立法の状況

2012 年 8 月に成立した改正労働契約法は、有期労働契約の無期労働契約への転換(18 条)、雇止め法理の法定化(19 条)と並んで、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定めている(20 条)¹。

それに続けて、2014 年に成立した改正パートタイム労働法は、既存の差別的取扱い禁止規定(現行 9 条)に加えて、短時間労働者の待遇の原則として、不合理な待遇の禁止を定めた(8 条)。これは、有期契約労働者に関する不合理な労働条件の禁止を短時間労働者にも同様にあてはめるべく定められたものである²。

さらに、2015 年に改正された労働者派遣法では、派遣労働者の処遇につき、賃金、教育訓練、福利厚生等について派遣先労働者との均衡を考慮した配慮をする義務(30 条の 3)、均衡を考慮した配慮のための考慮事項を労働者に説明する義務(31 条の 2)等が規定されるにとどまったが、同改正と同時に成立したいわゆる「同一労働同一賃金推進法」³では、①雇用形態の異なる労働者についてもその待遇の相違が不合理なものとならないよう制度の共通化の推進を図り(6 条 1 項)、②派遣労働者の待遇について派遣先労働者との均等・均衡待遇の実現を図るために 3 年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講じること(同条 2 項)が定められている。

2 これらの基底にあるものと現在の動き

これらの近年の法律改正の動きをみてみると、その基底には、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者等の非正規労働者をめぐる格差問題について、労契法 20 条の「不合理

¹ 本条の背景と経緯については、水町勇一郎「非正規雇用と法」荒木尚志ほか編『岩波講座現代法の動態 3 社会変化と法』29 頁以下(岩波書店、2014)、水町勇一郎「不合理な労働条件の禁止と均等・均衡待遇(労契法 20 条)」野川忍ほか編『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』311 頁以下(商事法務、2015)など参照。

² なお、条文上は、労契法 20 条で「使用者」および「労働条件」とされている文言が、パートタイム労働法 8 条では「事業主」および「労働者の待遇」とされている。これは、両条文において異なる文言を用い異なる意味をもたせることを意図したものではなく、労働者と使用者間で締結される労働契約に関する基本的な事項を定める労契法と、事業主に短時間労働者の雇用管理の改善等について措置を講じを求めるパートタイム労働法との性質の違いに基づき、同じ意味のことをそれぞれの法律の性質に応じた文言で表現したものである。

³ 正式名称は「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」である。厚生労働省はこれを「職務待遇確保法」と略称している。

な労働条件の禁止」を基本原則として法規制を展開していこうとする方向性を見出すことができる。

さらに、2016年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」、同年9月に設置された「働き方改革実現会議」等における近時の政府の議論においては、労契法20条、パートタイム労働法8条の「不合理な労働条件（待遇）の相違の禁止」をより明確な条文に改めつつ、労契法、パートタイム労働法、労働者派遣法を一括改正しようという方向性が示されている。「ニッポン一億総活躍プラン」の工程表では、2018年度までに法律改正を行い、2019年度から新制度を施行することが予定されている。

現行の労契法20条、パートタイム労働法8条であっても、改正後の関連立法であっても、正規・非正規労働者の待遇格差問題に法的にアプローチするうえで最も重要な鍵となるのは、待遇格差の「不合理性」または「合理性」の内容である点は変わらない。

II 「不合理な労働条件（待遇）の禁止」の意味

1 「均衡」か「均等」か？

労契法20条が定める「不合理な労働条件の禁止」の意味・内容を考えるうえで、まず問題となるのが、それが労働条件の「均衡」を求めるものか、「均等」を求めるものかである。

この点につき、学説のなかには、労契法20条は均衡処遇（バランスのとれた処遇）を求めるものであるとする見解もある⁴。しかし、改正労契法の国会審議において、職務内容や人材活用の仕組みに関係する基本給については、それらの点に違いがあれば、給付に相違があったとしても直ちに不合理にはならないと考えられるが、職務内容や人材活用の仕組みとは直接関連しないような処遇、例えば通勤手当、食堂の利用、出張旅費といったものについては、支給、不支給の差を設けたとすると、特段の理由がない限り合理的とは認められない、との答弁がある⁵。これを受けて、改正労契法の施行通達は、「法第20条の不合理性の判断は、……個々の労働条件ごとに判断されるものであること。とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、……特段の理由がない限り合理的とは認められないと解されるものである」としている⁶。さらに、2015年に制定された同一労働同一賃金推進法では、不合理な待遇の相違の禁止には均等および均衡待遇の双方が含まれるという理解に立った表現が用いられている（同法6条1項・2項）。これらの国会での審議、施行通達、その後の立法の規定からすると、立法者意思としては、一方で、通勤手当、食堂の利用、出張旅費、安全管理といった職務の内容や人材活用の仕

⁴ 例えば、菅野和夫『労働法〔第十一版〕』（弘文堂、2016）337頁以下は、「不合理なもの認められるものであってはならない」とは「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」との意味であるとする。そのほか、野田進「労働契約法20条」西谷敏ほか編『新基本法コンメンタール 労働基準法・労働契約法』（2012）430頁以下、富永晃一「労働契約法の改正」法学教室387号58頁（2012）など。

⁵ 平成24年6月19日第180回国会参議院厚生労働委員会会議録23頁〔金子順一厚生労働省労働基準局長（当時）答弁〕。

⁶ 平24・8・10基発0810第2号第5の6(2)オ。

組み（職務内容・配置の変更の範囲）と直接関連しないと考えられる給付については、特段の事情がない限り、同一に取り扱うこと（均等処遇）が求められ、他方で、職務内容や人材活用の仕組みと関連する基本給（職務給、職能給など）については、その前提となる職務内容や人材活用の仕組みが異なっている場合には、給付内容に相違があっても「直ちに不合理にはなら」ず（前掲注 5）金子順一答弁）、その前提の違いに照らし均衡を失するような相違があってはじめて不合理な相違となる（均衡処遇）と位置づけられていると解釈することができよう。このように、労契法 20 条は、その給付の性質によって、均等処遇（同一取扱い）が求められるものと、均衡処遇（バランスのとれた取扱い）が求められるものの、双方を含んだ規定であると解されうる⁷。もっとも、均等処遇と均衡処遇の区別は相対的なものであり、その幅はそれぞれの給付の性質・目的に応じた不合理性の判断と相関関係にあるものである（下記Ⅲ参照）。

2 「同一（価値）労働同一賃金」との関係

また、「不合理な労働条件（待遇）の禁止」と「同一（価値）労働同一賃金」との理論的な関係も問題となりうる。この点につき、学説等において、同一（価値）労働同一賃金は性差別禁止など差別禁止法理に属するものであり、雇用形態の違いを理由とする不利益取扱い禁止法理とは峻別すべきであるとする見方がある⁸。しかし、法理論的にも法政策的にも、両者を排他的に選別して取り扱うことは妥当でなく、両者を相対的・連続的に捉えつつ、問題状況や法制度の枠組みに応じた適切な手法をとるというアプローチをとるべきである⁹。

そのうえで、「同一（価値）労働同一賃金」と「不合理な労働条件の禁止」の関係（重なり合い）を整理すると、前者は後者に包含されうるもの（職務に関連する基本給等についての原則的ルールを示すもの）であり、具体的には、次の 2 つの側面から整理されうるものであるといえる。すなわち、「同一（価値）労働同一賃金」原則は、第 1 に、均等待遇との関係では、同一（価値）労働なのに賃金が違う場合に、その前提の違い（例えば勤続年数やキャリアコースの違い）に合理性が認められるかを問うものであり、第 2 に、均衡待遇との関係では、前提が違っても、前提の違いに見合ったバランスのとれた待遇にな

⁷ 岩村正彦・荒木尚志・島田陽一「鼎談 2012 年労働契約法改正—有期労働規制をめぐって」ジュリスト 1448 号 34 頁以下（2012）、阿部未央「不合理な労働条件の禁止—正規・非正規労働者間の待遇格差」ジュリスト 1448 号 61 頁以下（2012）、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 25 頁以下（2013）、岩村正彦「有期労働契約と不合理労働条件の禁止」ジュリ増刊『労働法の争点』156 頁以下（有斐閣、2014）、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 22 頁（2014）、両角道代「パート処遇格差の法規制をめぐる一考察—「潜在能力アプローチ」を参考に」野川忍ほか編『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』（商事法務、2015）362 頁以下等も参照。

⁸ 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」（2011 年 7 月）（http://www.jil.go.jp/press/documents/20110714_02.pdf）、毛塚勝利「労働法における差別禁止と平等取扱」山田省三・石井保雄編『労働者人格権の研究 下巻』（信山社、2011）3 頁以下、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 636 号 14 頁以下（2013）など。

⁹ この点についての議論の詳細は、水町勇一郎「『差別禁止』と『平等取扱い』は峻別されるべきか？—雇用差別禁止をめぐる法理論の新たな展開」労旬 1787 号 48 頁以下（2013）参照。

っているか（例えば職務内容が違う場合に基本給の相違が職務内容の違いに見合ったバランスのとれたものとなっているか）を問うものと位置づけられうる。特にここでは、基本給等をめぐって職務評価（労働の価値の比較）の手法を解釈・運用のなかに取り込んでいくことが考えられる。

Ⅲ 労働条件（待遇）の相違の「不合理性（合理性）」の内容

1 「不合理」性の考慮要素

現行の労契法 20 条によれば、労働条件の相違の不合理性は、①職務の内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、判断するものとされている。

①職務の内容とは、労働者が従事している業務の内容および当該業務に伴う責任の程度を指す¹⁰。例えば、従事している仕事の難易度の違いや担当するプロジェクトでの責任の重さの違いは、職務や責任の内容・程度を踏まえて定められている基本給（職務給等）の違いを合理的なものとする考慮要素となりうる。

②職務内容・配置の変更の範囲とは、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の有無や範囲を指す¹¹。例えば、店舗での商品販売職に限定されているか、営業や店舗管理など他の職務に従事する可能性があるかといったキャリア展開の違いは、キャリアの幅や蓄積を踏まえて定められている基本給（職能給等）の違いを合理的なものとする考慮要素となりうる。

③その他の事情とは、これら 2 つの考慮要素以外の事情で、合理的な労使の慣行などが含まれるものとされている¹²。例えば、勤務地についての地域限定の有無（無期契約労働者は限定なし、有期契約労働者は限定あり）による基本給の違いが、公正な手続を踏んだ労使合意によって基礎づけられているという事情は、その違いを合理的なものとする考慮要素となりうる。また、有期契約労働者のみを短時間労働者として就業させているという事情や、定年後の再雇用・嘱託雇用として有期労働契約で雇用しているという事情も、本条のその他の事情に含まれうるものと解されている¹³。

¹⁰ 平 24・8・10 基発 0810 第 2 号第 5 の 6(2)エ。

¹¹ 平 24・8・10 基発 0810 第 2 号第 5 の 6(2)エ。

¹² 平 24・8・10 基発 0810 第 2 号第 5 の 6(2)エ。

¹³ 野田進「労働契約法20条」西谷敏ほか編『新基本法コンメンタール 労働基準法・労働契約法』（日本評論社、2012）431頁。もっとも、例えば、①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲と関連する給付である基本給について、これらの点が同一であるにもかかわらず、定年後の再雇用・嘱託雇用というその他の事情（③）の違いをもって基本給の違いを合理的なもの（不合理でないもの）と考えることができるかは、理論的にさらに考察すべき課題である。これを肯定する裁判例として、長澤運輸事件・東京高判平成28・11・2LEX/DB25543977があるが、労契法の解釈例規（平24・8・10基発0810第2号第5の6エ）は、「定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解される」と述

不合理性は、個々の労働条件（給付）の性質・目的に応じて、これらの諸事情のうちその性質・目的に適った事情を考慮し、個別具体的に判断される¹⁴。

2 給付（労働条件）の性質・目的による分類と判断基準

この不合理性（合理性）の判断において、どのような性質・目的の給付（労働条件）にどのような事情が考慮されるかについては、フランス、ドイツなど EU 諸国の議論の蓄積が参考になる。いずれの国においても、正規・非正規労働者間の待遇格差の合理性については、個別の給付の性質・目的に基づいて個別に判断する（最終的には裁判所が判断する）という枠組みがとられており、給付の性質・目的に沿った判断（判例等）の蓄積がみられる¹⁵。このフランス・ドイツの議論を参考にしつつ、日本の実態や問題状況に照らして整理・分類すると、さしあたり、次のように分けて不合理性（合理性）を検討することが考えられる。

第1に、職務内容と関連性の高い給付（基本給、職務手当、教育訓練など）については、職務内容、労働（労務給付）の質¹⁶、職業経験¹⁷、資格、職業格付け¹⁸、学位¹⁹、勤続年数²⁰、

べ、定年後継続雇用であることそのものではなく、職務内容（①）、職務内容・配置の変更の範囲（②）等が変更されることが一般的であるから不合理とは認められないとの解釈をとっている（水町勇一郎〔判批〕ジュリスト1501号（2017）掲載予定参照）。

¹⁴ 阿部・前掲注7）62頁、緒方・前掲注7）25頁以下、水町・前掲注1）（2015）331頁以下、深谷信夫ほか「労働契約法20条の研究」労旬1853号46頁以下（2015）〔沼田雅之〕など。前掲注5）〔金子答弁〕、平24・8・10基発0810第2号第5の6(2)オ、ハマキョウレックス事件・大阪高判平成28・7・26労判1143号5頁も参照。

¹⁵ フランスでは、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者とフルタイム・無期・直接雇用労働者間の平等原則（労働法典L.3123-10条・L.3123-11条、L.1242-14条・1242-15条、L.1251-18条1項・L.1251-24条1項）に加えて、判例によって形成された一般的な法原則としての同一労働同一賃金原則（Cass. soc. 29 octobre 1996, n° 92-43680, *Bull. Civ. V*, n° 359, p.255 et s.）をめぐる解釈（同原則は正規・非正規労働者間にも適用される一般的な法原則と位置づけられている）が参考になる。ドイツについては、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者に対する不利益取扱いの禁止原則（パートタイム労働・有期労働契約法4条1項・2項、労働者派遣法9条2号）における「客観的な理由」をめぐる解釈等が参考になる（水町勇一郎『「格差」と『合理性』—非正規労働者の不利益取扱いを正当化する『合理的理由』に関する研究』社会科学研究62巻3・4号125頁以下（2011年3月）参照）。

¹⁶ ①Cass. soc. 26 novembre 2002, n° 00-41633, *Bull. civ. V*, n° 354, p.347; ②Cass. soc. 20 février 2008, n° 06-40085 et n° 06-40615, *Bull. civ. V*, n° 38. 前者の事件（①）では、同じ格付けで同一の職務・ポストに就いている他の労働者より賃金が低いこと、後者の事件（②）では、ある技術職・管理職員の昇給額が同僚と比べて低いことについて、破毀院はいずれも、それを正当化する「提供された労働の質の違い」の存在を使用者は立証できていないと判断した。

¹⁷ Cass. soc. 15 novembre 2006, n° 04-47156, *Bull. civ. V*, n° 340, p.330. この事件では、ホテルの警備員について、前職における職業経験の違いが賃金の違いを正当化する理由になるとされた。もっとも、その後の他の判例（Cass. Soc. 11 janvier 2012, n° 10-19438, inédit）では、前職での職業経験の違いは、採用の時点で、かつ、当該ポストの要請や実際に求められる責任と関連性をもつ場合にのみ、賃金の違いを正当化するとされた（AUZERO (G.) ET DOCKES (E.), *Droit du travail*, 30^e éd., 2016, pp.762）。

¹⁸ Vgl. LAG Hamm vom 19.12.1991 DB 1992, 858.

¹⁹ 学位の違いのみでは、同じ職務に従事する労働者間の基本給の相違を正当化する客観的な理由とはならない（Cass. soc. 16 décembre 2008, n° 07-42107 [学位が違うといってもそれらが同等の水準のものである場合、報酬の相違の正当化理由とはならない]）が、当該職務の遂行にとって有用なものでありその取得に必要とされる教育訓練の水準・期間が異なるような学位の違いについては、基本給の相違の正当化理由となりうる（Cass. soc. 17 mars 2010, n° 08-43088 [2697.45ユーロ、1966.10ユーロ、1870.24ユーロという報酬の違いの正当化理由となる]、Cass. soc. 12 novembre 2014, n° 12-20069, 13-10274 [20%の報酬

採用の緊急性²¹などの違いが合理性を基礎づける事情となりうる²²。例えば、職務内容が違えば基本給を異なるものとするのも合理的と考えられ、また、職務内容だけでなくキャリア展開に応じて設定されている基本給や特別手当などについては、キャリアコースの違いが基本給や特別手当の違いを説明できる内容のものであれば合理性を基礎づける事情となる²³。ここで注意すべき点は、単にこのような事由の違いが挙げられるだけでただちに基本給等の違いが正当化されるわけではなく、それらの点で真に相違があると認められ（相違の真実性）、それが基本給等の給付の違いを説明できる内容のものであるか（給付との関連性）がそれぞれ検証されている点である。また、かりに給付（基本給等）の違いに合理的な理由があり同一の取扱い（均等処遇）が求められないとしても、その違いは、前提条件（職務内容等）の違いに応じてバランスのとれたもの（均衡を失しないもの）であること（均衡処遇）が求められる。この均衡処遇の要請は、正規・非正規労働者間にキャリア展開等を理由として著しい格差が設けられていることの多い日本に固有の要請である²⁴。

第2に、勤続期間と結びついた給付（退職金・企業年金、昇給・昇格、年休日数など）については、勤続期間の違いが合理性を基礎づける事情となりうる。例えば、一定期間の勤続を要件とする退職金・企業年金、昇給・昇格など、当該企業における在職期間（勤続年数）に応じて発生・増加する給付については、在職期間が短く当該給付の要件を満たさない有期契約労働者等にそれを支給しない、または、その短い期間に応じた低い給付とすることも、合理性を欠くものではないと解釈されている²⁵。ここで重要なのは実際の勤続期間の違いであり、有期労働契約の更新によって勤続期間（通算契約期間）が長くなっている労働者については、その期間に基づいて処遇することが求められる²⁶。また、短い時間し

の違いの正当化理由となる))。

²⁰ Cass. soc. 20 juin 2001, n°99-43905. この判決では、同じ業務に就く2人の労働者間の報酬の違いについて、在職期間が基本給の要素として組み込まれているとすれば、両者の在職期間の違いは報酬の違いを正当化する要素となりうるとされた。

²¹ Cass. soc. 21 juin 2005, n°02-42658, *Bull. civ. V*, n°206, p.181. この事件では、保育園長の病気休暇期間中にその臨時代替として雇用された園長に対しより高額な報酬を支払ったことについて、保育園閉鎖を回避するための緊急の必要性に基づいたものであり、法的に正当化されると判断された。

²² AUZERO (G.) ET DOCKÈS (E.), *Droit du travail*, 30^e éd., 2016, pp.762 et s.;

Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang, *Arbeitsrechts-Handbuch*, 16.Aufl. (2015), S.430f. (Linck).

²³ Cass. soc. 3 mai 2006, n°03-42920, *Bull. civ. V*, n°160, p.155. この事件では、労働協約により職業能力向上のためのキャリアコースが設定され、そのコースに進んだ労働者とそうでない労働者との間で、職務が同一であるにもかかわらず賃金格差が生じていることにつき、キャリアコースが異なることを考慮すると両者は同一の状況にあるとはいえず、同一労働同一賃金原則に違反しないと判断された。

²⁴ 労契法20条の「不合理な労働条件の相違の禁止」のなかに「均等」と「均衡」の双方の要請が含まれることについては、前掲注5) [金子答弁]、平24・8・10基発0810第2号第5の6(2)オ、2015年同一労働同一賃金推進法6条1項・2項のほか、岩村・荒木・島田・前掲注7) 34頁以下、阿部・前掲注7) 61頁以下、緒方・前掲注7) 25頁以下、岩村・前掲注7) 156頁以下、奥田・前掲注7) 22頁、両角・前掲注7) 362頁以下等参照。また、「均衡」待遇の水準を考えるうえで、厚生労働省『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』（2014）が、いわゆる多様な正社員（職種や勤務地の限定のある正社員）の賃金水準（均衡処遇）について、いわゆる正社員の9割超ないし8割とする場合が多いと指摘していることが、1つの参考となる (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000052513.html>)。

²⁵ Cass. soc. 17 mars 2010, n°08-43135 ; AUZERO (G.) ET DOCKES (E.), *Droit du travail*, 30^e éd., 2016, p.289.

²⁶ BAG vom 21.2.2013—6 AZR 524/11 [有期労働契約の更新による雇用期間を勤務期間として考慮に入れ

か就労していない短時間労働者についても、その勤続期間の長さに応じた給付をしなければならない（例えば企業年金の適用範囲から除外してはならない）と解されている²⁷。

第 3 に、会社への貢献に対して支給される給付（賞与、移動手段の快適度など）については、会社への貢献度の違いが合理性を基礎づける事情となりうる。例えば、賞与・特別手当が過去の一定期間の勤務や企業業績に応じて支給される賃金後払的性格および功労報償的性格をもつ場合には、短時間労働者、有期契約労働者、派遣労働者についても、賞与の算定基礎期間に労務を提供し企業業績に貢献していれば、その期間の勤務および会社への貢献の度合いに応じて賞与を支給することが求められる²⁸。なお、使用者が賞与を裁量的に決定し支給する場合も、使用者が裁量をもつこと自体は、同等の前提状況に置かれている労働者間で賞与に差をつけることの客観的な理由とはならず、使用者はその支給基準を事前に検証可能な形で定めておかなければならないとされている²⁹。また、会社への貢献に応じて支給される給付で、その貢献の度合いに量的な違いがある場合には、その違いによって説明可能な（均衡を失っていない）給付の量的な違いは合理的と考えられうる³⁰。

第 4 に、会社からの収入で生計を立てている者に対する生活保障的な給付（家族手当、住宅手当など）については、扶養家族の存在、住宅の賃貸、収入の額など、それらの給付の支給要件として設定されている基準が給付を基礎づける事情として説明可能なものであれば、それらの事情が合理性を基礎づける事情となりうる。パートタイム労働者等がこれらの要件を満たしている場合には、同様に（パートタイム労働者については時間比例計算で）支給しなければならないと解されている³¹。なお、これらの基準は、実質的に性差別をもたらさうもの（間接差別）として別の考慮がはたらく可能性があること（雇用機会均等法 7 条参照）には注意が必要である。

第 5 に、同じ会社・場所で就労する者として必要な費用・設備・制度等に係る給付（通勤手当、出張旅費、社員食堂、社内保育施設、休憩室、化粧室、安全管理、健康診断、病気休業など）については、その契約形態にかかわらず、同様の状況に置かれている労働者に対しては、基本的に同様に給付することが求められる³²。改正労契法の国会審議や施行

ないことは平等取扱原則に反する]。

²⁷ BAG vom 25.10.1994 AP Nr.40 zu §2 BeschFG 1985-3 AZR 149/94; BAG vom 27.03.2014 AP Nr.6 zu §16 TV-L.-6 AZR 571/12. 労働時間が短いゆえの管理費用の高さは、短時間労働者を給付から排除することを正当化する客観的な理由とはならないと解釈されている（BAG vom 15.05.1997 AP Nr.9 zu §3 BAT-6 AZR 40/96）。

²⁸ Vgl. BAG vom 28.3.2007-10 AZR 261/06 = AP Nr.265 zu §611 BGB Gratifikation [3025 ユーロの年末特別手当] .

²⁹ Cass. soc. 10 octobre 2012, n° 11-15296; Cass. soc. 13 janvier 2016, n° 14-26050.

³⁰ Cass. soc. 1 juillet 2009, n° 07-42675, *Bull. civ.* V, n° 168; Cass. soc. 27 janvier 2015, n° 13-22179. これらの事件では、いわゆる幹部職員（cadres）が負う責任や拘束の重さ等を考慮し、労働協約によって幹部職員に認められた追加の有給休暇付与や交通移動手段の快適度等は客観的に正当化されうるものと判断された。

³¹ BAG vom 27.7.1994 AP Nr.37 zu §2 BeschFG 1985 [住宅資金貸付につきパートタイム労働者にも労働時間数に比例して支給すべき]; BAG vom 19.10.2010 AP Nr.25 zu §29 BAT-6 AZR 305/09 [地域手当の配偶者加給につきパートタイム労働者に比例付与とすることは差別禁止原則に違反しない] .

³² Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang, *Arbeitsrechts-Handbuch*, 16.Aufl. (2015), S.433 (Linck).

通達で指摘された通勤手当、食堂の利用、出張旅費、安全管理については、このような性質をもつ給付として、有期契約労働者等にも特段の事情がない限り同一の給付をすることが求められている³³。

第 6 に、労働時間の長さや配置にかかわる給付（時間外労働手当、休日労働手当、深夜労働手当、食事手当など）については、労働時間の長さや配置の違いが合理性を基礎づける事情となりうる。例えば、時間外労働手当の目的が一定時間を超えて労働することによる労働者の肉体的負担を補償することにある場合には、短時間労働者についてもフルタイム労働者と同じ労働時間を超えた場合にのみ同手当を支給するとは、合理的なものといえる³⁴。これに対し、日曜・祝日手当や深夜手当が日曜・祝日や深夜の時間帯に働かせることによって家族との自由な時間を奪ってしまうことへの代償目的で支給されている場合には、その時間帯に勤務するパートタイム労働者等にも同様に手当を支給しなければならない³⁵。

第 7 に、雇用保障（優先的に人員整理の対象とすることの可否）については、例えば短時間労働者であることから当然に優先的な人員整理の対象とすることは合理的であるとは認められず、会社との結びつきの度合い（勤続年数、雇用継続の期待³⁶など）、社会的保護の必要性（被扶養者の数、再就職の困難性³⁷など）が合理性を基礎づける事情となりうると思われる。

なお、これらの分類および事情は例示にすぎず、また、これらの性格が 1 つの給付のなかで重なり合って存在していること（例えば職務内容と関連する部分〔職務給部分〕と勤続期間に関連する部分〔勤続給部分〕とが併存している基本給など）もある。その具体的な内容は個別の事案ごとにそれぞれの給付の性質・目的に照らして判断されることになる。重要なのは、これらの点を参考に労使で話し合い、使用者が各制度の合理性を検証し説明することによって、制度の納得性を高めていくことである。この点については、一方で、各企業の賃金・処遇制度の多様性を考慮すると、その合理性判断においては、労使で協議し合意に至るプロセスを重視することが考えられるが、他方で、とりわけ正規・非正規労働者間の待遇格差問題については、労使合意そのものがアウトサイダーに対する差別を生み出すもととなるという懸念もある³⁸。これらの点を考慮すると、単なる労使合意ではなく、

³³ Cass. soc. 15 octobre 2014, n° 13-18006 [食事手当の額に差を設ける場合、それを客観的に正当化できる前提状況の具体的な違い（職務遂行の条件の違い等）を明らかにしなければならない]。

³⁴ BAG vom 5.11.2003 AP Nr.6 zu §4 TzBfG ; BAG vom 16.6.2004 AP Nr.20 zu §1 TVG Tarifverträge: Großhandel.

³⁵ BAG vom 23.2.2011 AP Nr.5 zu §24 TVöD-10 AZR 299/10 ; BAG vom 25.9.2013 AP Nr.24 zu §4 TzBfG-10 AZR 4/12.

³⁶ 日立メディコ事件・最一小判昭和 61・12・4 労判 486 号 6 頁、労契法 19 条 2 号参照。

³⁷ ドイツ解雇制限法（Kündigungsschutzgesetz）1 条 3 項参照。

³⁸ LYON-CAEN (A.), À travail égal, salaire égal: Une règle en quête de sens, *Revue de Droit de Travail*, 2006, pp.17 et s. ドイツでは、労働協約（またはその労働契約による援用）によって派遣労働者への不利益取扱い原則と異なる定めをすることが認められており（労働者派遣法 9 条 2 号 3 文）、労働組合と派遣会社等との間で派遣労働者の賃金を低く設定する動きが広がっていたが、連邦労働裁判所は 2010 年 12 月 14

関係する非正規労働者も参加しその声を反映させる形で実質的な話し合いを行うことが、手続面で合理性を基礎づける重要な要素となると考えるべきであろう³⁹。また、使用者から関係する労働者全員に事前に給付の内容と支給基準が周知されていることが、その合理性を検証するためにも重要なポイントとなる⁴⁰。この点は、使用者の労働者に対する説明と情報提供を重視する日本の近時の判例の方向性⁴¹とも軌を一にする。

IV 課題

今後の課題としては、①正規・非正規労働者間の待遇格差の「不合理性」または「合理性」に関するガイドライン（案）を策定し、その法的根拠となる労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の改正の議論と手続を進めていくこと、②労使による待遇改善の具体的な取組み（事業主による行動計画や情報開示、職務評価・職務能力評価の手法の導入・普及など）を促すための政策的インセンティブの付与のあり方（認定マーク、税制・社会保険制度上の優遇、公共調達契約入札上の優遇など）を検討すること⁴²、③主婦等の就業調整を生み格差問題の要因の1つとなっている社会保険の適用範囲の限定⁴³、企業内の配偶者手当問題についても政策的対応を行うこと、④EU諸国だけでなく日本でも広がっている業務委託・自営業化によるコスト削減の動きに対する対応を理論的・政策的に検討することなどがあげられる。

以上

日の判決（BAG vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10, NZA 2011, 289）で著しく低い賃金を設定していたキリスト教系組合連合（CGZP）の協約能力自体を否定し、同連合が締結した労働協約を無効とすることによって労使自身による格差の設定に歯止めをかけた。

³⁹ V. Cass. soc. 27 janvier 2015, no 13-22179, 13-25437 et 13-14773.

⁴⁰ Cass. soc. 10 octobre 2013, no 12-21167, inédit (Auzero (G.) ET DOCKES (E.)), *Droit du travail*, 30^e éd., 2016, p.759).

⁴¹ 広島中央保健生協（C生協病院）事件・最一小判平成26・10・23民集68巻8号1270頁、山梨県民信用組合事件・最二小判平成28・2・19民集70巻2号123頁など。

⁴² 旧来の「命令と制裁による強制システム」に代わり、「政策的インセンティブシステム」が労働法の新たな法システムとして展開されていることを比較法的に分析したものとして、水町勇一郎「世界の労働法理論の潮流と日本の労働法改革の位相」法の支配179号74頁以下（2015）参照。

⁴³ 健康保険・厚生年金保険については、2012年8月に成立した年金機能強化法により、その適用範囲が拡大され、①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金が8万8千円以上（年収106万円以上）で、③当該事業場に1年以上使用されることが見込まれる者は、被保険者にあたる（ただし生徒・学生等で厚生労働省令で定める者は適用除外）ものとされている（健康保険法3条1項9号、厚生年金保険法12条5号。2016（平成28）年10月施行）。なお、この適用拡大措置は、まず労働者数501人以上（適用拡大前の基準で被保険者となる労働者の数で算定）の企業を対象とし、3年以内に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講じるものとされている。この適用拡大措置によっても、なお適用されない短時間・低賃金労働者は存在し、その枠内で就業調整が行われる可能性があるという問題は根本的には解決されていない。

1. 欧州における「同一労働同一賃金」原則と雇用形態間の待遇格差に関する法制

歴史的にみると、同一価値労働同一賃金原則は、主に男女間の賃金差別禁止の領域で発展してきた。1951年のILO第100号条約をはじめ、欧州では、男女の同一労働同一賃金原則の保障を加盟国に求めた1957年のEEC設立条約119条が、現在のEU運営条約第157条に引き継がれており、イギリス、フランス、ドイツを含む欧州各国は、それぞれ国内法で性別による賃金差別の禁止を定め、そこで男女の同一価値労働同一賃金原則を適用している。性別による賃金差別の禁止は、一般に、雇用関係における労働者の人権保障を目的とした差別禁止法制の一環として位置づけられ、このような差別禁止は、現在では、性別のほか、性的指向、人種、宗教・信条、年齢等の事由に拡大されて展開されてきている。

一方、雇用形態間の待遇格差に関する法制は、欧州では、特に1990年代以降、労働市場の柔軟性と雇用の安定性をはかる政策が進められる中で、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働といった非典型的な雇用形態を選択できる柔軟性の確保とともに、そのような雇用形態を選択した場合の公平性・安定性を確保する観点から整備されてきた。この分野におけるEU指令として、1997年のパートタイム労働指令、1999年の有期労働指令、2008年の派遣労働指令が発せられており、欧州各国での法整備の基盤となっている。これらの指令の内容は、客観的な正当化事由がない限り、雇用形態（パートタイム労働・有期雇用労働）を理由として、同一の業務ないし類似の業務に従事する比較可能な労働者（フルタイム労働者・無期契約労働者）との関係で不利益取扱いを禁止するもので、その内容を国内法化した法制はイギリス、フランス、ドイツの各国においても整備され、それぞれ雇用形態による不利益取扱いを禁止し、または比較対象者と同等の権利を保障するものとなっている。ただし、派遣労働については、例えばドイツにおいて、派遣先の比較可能な労働者との平等取扱い（均等待遇）を求める規制に対して労働協約による適用除外が許容されるなど、三者関係である派遣労働に特有の事情を考慮した規制が行われている。

2. 英独仏における法制・法理の特徴

上記のように、イギリス、フランス、ドイツでは、性別ほかの事由による差別禁止の文脈で法制化されてきた同一価値労働同一賃金原則と、雇用形態による不利益取扱い禁止のいずれにおいても、法制の上では内容にほぼ相違のない規制が存在している。しかし、その一方で、これらの法制に関連した法理、ないし、これらの法制の運用の実態においては、各国間で相違がみられる。

フランスにおいては、客観的な理由によって正当化されない限り、性別を問わずすべての労働者の間で、同一の状況に置かれている労働者に対し使用者に報酬の平等の保障を義務づけるという一般化された同一価値労働同一賃金原則が判例法理として形成され、適用

される状況にある。これに対し、イギリス、ドイツでは、同一価値労働同一賃金についてフランスのような一般的な判例法理は確立されておらず、雇用形態による不利益取扱い禁止法制は、性別等の事由による差別禁止ないし平等取扱い法制とは区別されたものとして理解され、解釈適用がなされているものといえる。特にイギリスでは、男女同一価値労働同一賃金が争われる訴訟において、職務評価等の専門家が関与する制度が設けられるなど、前者の法制を実効あるものとする制度が設けられている。

3. 産業別労働協約による賃金決定の意義

次に、雇用形態による不利益取扱い禁止をめぐっては、イギリスと、フランス・ドイツとの間で、労働市場の規制ないし構造の点で相違があり、その点が実際の運用にあたっての差異を生じさせる大きな要因となっていることがうかがえる。

イギリスでは、産業別労働協約による産業横断的な賃金規制がなく、賃金をはじめとする労働条件の決定が企業ごとに個別に行われる傾向にあることから、パートタイム労働者ないし有期契約労働者が「同一労働」を前提とした比較対象者を特定することが困難となっている。そのため、男女間での同一価値労働同一賃金が争われる事例については、上記のような制度的なサポートの存在もあり、訴訟の件数が一定数みられるのとは対照的に、雇用形態による不利益取扱い禁止規制に基づく訴えの件数は少なくなっている。

他方、フランス、ドイツでは、産業別労働協約により、労働者の賃金等級と、それらの等級への格付けの基準が職務に応じて企業横断的に設定されており、各企業での雇用にあたって雇用形態を問わずに適用されるケースが一般的であることから、雇用された労働者が、自身と比較可能な対象労働者を特定することが比較的容易となっている面があり、この点にイギリスとの事情の相違がある。

さらに、フランス、ドイツで産業別労働協約による規制が雇用関係における賃金決定にあたり枢要な役割を果たしている点は、雇用形態による不利益取扱い禁止の実態においても重要な帰結をもたらしているものといえる。ドイツの例をみると、産業別労働協約では、賃金等級への格付けを決定する基準・指標が、専門的知識・技能の程度、職務の難易・独立性・責任の程度等により一般的に定められている。個々の労働者が採用される場合、雇用形態を問わず、賃金等級への格付けが、当該労働者の職務内容、学歴・職業訓練歴、資格、専門的知識・技能、職務経験、職務上の負担・責任の程度等の指標から客観的に行われ、その格付けに基づき労働協約上の賃金額が具体的に定まることから、その結果として、パートタイム労働者・有期契約労働者であっても、比較対象となるフルタイム労働者・無期契約労働者との関係で、時間比例・期間比例により同一の労働に対して同一の賃金を受けるのに近い実情となっているものとみられる。

このように、ドイツでは賃金決定において産業別労働協約に基づく格付けが重要な役割を果たす結果、特に賃金等級に対応した基本給部分については、雇用形態による不利益取扱いが争われる例は少なくなっているものと考えられる。その上で、ドイツの判例においては、雇用形態による不利益取扱いの有無が争われる事例で、同一ないし類似の業務に従

事する、雇用形態の相違する労働者の間で賃金の異別取扱いが認められる場合、それを正当化する事由として、労働の質や資格、経験、職場で求められる要求水準の違いなどについて使用者が立証を要するものと判断されているが、ここでの正当化事由は、労働協約上の賃金等級の格付けにあたり、標準的に設定される指標を参考にしているものとみることできる。

一方、雇用形態による不利益取扱いをめぐるドイツでの裁判例では、基本給に加えて支給される手当、賞与などの追加的賃金部分について、パートタイム労働者・有期契約労働者に対する不支給の当否、または時間比例ないし期間比例による支給の当否が争われる例が多くなっている。この点の異別取扱いを正当化する事由の有無は、手当等の給付の趣旨・目的に従って判断される傾向にあり、このような点でドイツにおける判断のあり方には、日本にとっても参考となる点がみられるものの、同時に、ドイツの例では、基本給に加えて支給される手当等についても、産業別労働協約や各企業での労働条件設定により、その支給の趣旨・基準がある程度、明確にされていることが多く、解釈の手がかりを得られやすいという事情も、併せ考慮されるべきであろう。

4. 検討からの示唆

以上、同一労働同一賃金とのかかわりで、欧州諸国における雇用形態間の待遇格差に関する法制の概要と運用の実態について、ドイツの例を中心に検討を行った。そこから、差し当たり、次のような示唆が得られるものと考えられる。

イギリス、フランス、ドイツにおいては、雇用形態間の待遇格差に関する法制、とりわけパートタイム労働・有期契約労働に関する法制については、その規制に共通性がみられる一方で、その運用の実態においては差異がみられる。そこには、労働市場の構造の違いが大きく影響をしており、フランス、ドイツでは、雇用形態を問わず、産業別労働協約による賃金決定の基準が広く用いられることが、雇用形態による賃金の格差を小さくする基盤となっていることがうかがえる。このような労使自治による基盤の差異を考慮することなく、単に雇用形態による不利益取扱いについての法制を整備したとしても、イギリスの例をみるように、その実効性を欠くことになりかねない懸念がある。そのため、日本において雇用形態間の待遇格差を是正するための法制のあり方や、その他の取り組みを検討する上では、日本の企業において形成された賃金決定の仕組みを考慮しながら、実効性を確保しうる施策を検討していくことが求められる。

専門的見地からの意見

柳川範之

座長として、今回の中間報告のとりまとめに携わったため、中間報告の内容について、特に改めて追記することはない。しかしながら、一経済学者として、経済学の観点からの視点を追記する。

経済活動の基本は、市場を通じた、民間の自由な活動と創意工夫にある。ただし、この自由な活動が正しく機能するうえでは、正しい選択の機会が確保されていることが重要である。たとえば、選択肢に関する情報が十分に得られなかったり、自由な選択を阻むような要因があったりすると、本来できるべき活動が損なわれてしまい、選択する本人が不利益を被ると同時に社会全体の活動にとってもマイナスとなる。

労働に関する選択においても基本的には同じ構造をもつ。特に労働については、必要なのだが、なかなか得られないという情報が多い。たとえば、この会社で働いた場合、どのような業務を行うことになるのか、それに対してどのような賃金や手当が与えられるのか、どのような形で昇給していくのか等の情報をいくつかの会社について得たうえで、他と比較して、この会社で働くかどうかを決めるというのは、本来あるべき選択の姿であろう。

しかしながら、このような情報が就職する段階で十分に提示されることはあまりない。もちろん、将来に関することであるから、誰も確定的なことを言うことはできない。けれども、ある程度の将来の不確実性も含めて、会社側は自身が考えている範囲の情報をきちんと労働者側に提示していくことが必要であろう。そして、本来はその提示された情報や条件に基づいて、労働者が選択できるようにしていく必要がある。

非正規労働者の待遇改善の問題を考えるうえでは、このように情報がきちんと提示され、できれば他社と比較できるようにしていくことが重要なポイントの一つだろう。そうすれば、待遇が良い方を選択するという労働者側の選択を通じて、企業側は競争にさらされることになる。他社と比べて低い賃金しか非正規労働者に与えていなければ、そこで働きたいと考える人がやがて減ってってしまうというメカニズムを通じて、賃金がある程度上昇すると同時に、同じような業務をしている人の賃金との差が小さくなっていくことが期待できる。

ただし、このようなメカニズムがうまく機能するためには、労働者側が与えられて情報を正しく理解し、判断できるという大前提となる。この点は、労働者教育等を通じて、あるいは労使双方の活動を通じて、きちんとした判断ができるようなサポートが必要となる場面もあるだろう。

また、より大きな問題としては、たとえ選択肢が十分に与えられ、情報も与えられたとしても、それを選択する機会が、人生に一度だけあるいは極端に少ない機会しか与えられ

ないとすれば、それは大きな問題を引き起こすケースが出てくるだろう。たとえば、50年間の働き方を最初の就職時の1回で決めてしまい、その後は変えられないというのでは、やはり良い働き方ができない人が出てきてしまうだろう。それは、就職時だけでは、その後の世界の変化や自分が働く場所の環境変化を十分に予測することはできないからである。また、自分の嗜好等も含めて、大きな環境変化があつて、それに合わせて変化させようとしても、難しいからであらである。

このような点を改善していくためには、やはり人生において新卒の際の1回きりではなく、何度も他に移るチャンスがあり、そこで正しい選択が可能になるような構造を、つくっていく必要がある。非正規労働者だけではなく、正規の労働者も含めた労働者にこのようなチャンスを与えていくことも、結局のところは、格差を縮小させ、非正規の待遇改善を実現させていくうえでも重要な視点であろう。