

改正労働契約法二〇条からみる賃金格差是正のための課題

——立法過程を通して——

仲里義克

I はじめに

二一世紀を迎えた日本は、社会経済のグローバル化や人口の高齢化が急速に進行するなど、かつて経験したことのない社会的状況に直面している。このような状況は、法制度の再編を含めた新しい環境の変化に対応した政策が多方向にわたって展開されることを必要としている。労働関係も例外ではない。今日「日本型雇用システム」の中心である「終身雇用慣行」、「年功的処遇」などが大きな変動の荒波に翻弄されているだけでなく、時代を背景とした新しい雇用形態・雇用状況が次々と生み出されている。

新しい状況の中でも重視されなければならないのは、非正規労働者の増加である。近年、被用者全体に占める非正規労働者の割合は三分の一を超え¹⁾るに至っている。また、非正規労働者の職域が広がり、根幹的業務にも携わるよう

になり、企業にとつては不可欠の存在となつてゐる。このように、非正規労働者が社会で果たしてゐる役割は、従来とは異なり重要なものとなつてきてゐる。にもかかわらず、非正規労働者の置かれてゐる社会的状況は、その果たしてゐる役割に比例するものとはなつてゐない。すなわち、非正規労働者は身分的に不安定（派遣切り、雇止め等）、賃金が低いことによる格差（格差問題）、職業キャリア形成が不可能など、多くの問題に直面してゐる。非正規労働者が抱える以上のような問題は、私的自治や労使関係の枠の中だけに委ねても解決できるものではない。労働契約法やパートタイム労働法などの立法的対応を含む社会全体としての政策的な対応が不可欠となつてゐる。

以上のような社会状況の中、二〇一二（平成二四）年一〇月に労働契約法（以下「労契法」という）の一部を改正する法律が施行された。労契法の改正が行われた経緯については後述するが、改正の内容は、非正規労働者の多くが有期労働者であるとの分析から、有期労働者についての規制を行うことで、①雇用の不安定（派遣切り、雇止めなどの問題）、②格差（特に「賃金」）の問題の解消を図ることを意図したものであつた。^③

ところで、私は非正規労働者の抱える根本的な問題は「賃金格差」であると考えてゐる。^①非正規労働者であれ、十分な生活をしていけるだけの賃金が得られれば、期間の定めがあつたとしても、仕事を続けてさえないければ生活が窮することはない。私たちは、働くことで生活をしていくために必要不可欠な金銭を得ている。とはいへ、正規労働者として働くことが困難な時代であり、かといつて非正規労働者の賃金では、十分な生活ができない状況であり、さらにはこれに付随して多くの社会問題（ワーキングプア、少子化など）も引き起こされてゐる。非正規労働者の増加に伴つて生じてゐる諸問題を解決するためには、「どのような働き方であれ十分な賃金が得られ、格差が大きくならないようなシステム」の法整備が必須であらう。しかしながら、現行法上、「非正規労働者」を対象として制定された法律はない。また、現行法上、「非正規労働者」という文言も使われてゐない。^②一方で、労働契約法上では「有期労働契

約」という文言が使用されており、有期労働者を対象とした規定は置かれている。

そこで、本稿では、改正労働契約法二〇条の保護対象である、有期労働者についての考察を手掛かりとして、非正規労働者の「賃金格差」の改善のためにどのような法整備が必要か、法整備のためにどのような法律上の論点や概念を整理していかなければならないのかについて検討していきたい。考察を進めるにあたっては、労働政策審議会労働条件分科会（以下「分科会」と言う）で行われた議論をまとめ、労働者と使用者が賃金格差の問題についてどのような意見を交わしたのかについても、検討を行う。

II 労働契約法改正の経緯

1 二〇〇四（平成一六）年に「労働契約法制の在り方に関する研究会」（以下、「在り方研究会」という）が設置され、二〇〇五（平成一七）年四月には中間とりまとめを公表し、同年九月に最終答申を出しており、その間二八回にもわたり議論を行っている。そして、その後の労働政策審議会労働条件分科会でさらに審議されることになったが、労使双方の委員の対立が激しく、一度同分科会が中断するという状態となってしまった。ルール整備がされていない領域について法律による規制を行うことは容易ではなく、法整備を行う上での共通認識を構築することはそう簡単にはいかなかった。そして、紆余曲折を経て、二〇〇六（平成一八）年に労働政策審議会答申が出され、労働契約法は二〇〇七年（平成一九年）十一月（二〇〇八年四月一日に施行）に誕生することとなった。

もともと、成立してからも多くの議論があり、「小さく産んで大きく育てる」と呼ばれていたことから、条文数が

少なく、不十分な規定であることが指摘されていた。そんな中、労働契約法が成立した後でも、実際に多くの点で課題が指摘されている。このようなこともあって、改正の必要性が議論されていく。

2 従来日本の企業における雇用システムは、いわゆる長期契約（終身雇用）を基礎としてきた。一方で、有期契約によって働く労働者も多く、有期契約という雇用方法は、企業の需要の変動に対応する雇用調整や、人件費削減、社内でも得ることができない専門的知識・能力を持った人材を一定期間受け入れるなどの目的のために使用されるようになった。また、労働者側にとっても、勤務地を限定（配置転換がない雇用を）してほしいことや、責任の程度が正社員に比べて低いほうがよいなど、自らの都合にあった働き方ができるということから、有期契約を希望するメリットがある。しかしながら、有期契約者が年々増加している背景には、不景気も大きく影響しており、労働者が必ずしも望んでいるというわけではなく、有期契約でしか働く手段がないという状況になってきている。そこで、有期労働者が無期契約を締結できるような法整備を行うべきではないかとの指摘がされていた。

このような経緯と、二〇〇六年の労働政策審議会で示された「有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするという観点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当」との答申を踏まえ、厚生労働省では二〇〇九年（平成二二年）から「有期労働契約研究会」（座長：鎌田耕一（東洋大学法学部教授））を参集し、有期労働契約に関する幅広い論点を議論し、整理した。そして、二〇一〇年（平成二二年）十月から労働政策審議会労働条件分科会（以下「分科会」と言う）において、議論が行われることとなった。

III 労働条件分科会における審議概要

1 上記労働政策審議会の答申を踏まえて、分科会では、「有期労働契約について」良好な雇用形態として活用されるための検討がスタートした。以下では、分科会第八二回から第九八回までの一七回にわたって行われた有期労働契約に関する議論を簡単にまとめることとする。なお、本稿では賃金格差の是正という観点とかわる部分のみを抽出し、まとめていく。

2 第八二回から第八四回の議論

(1) まず、初回(第八二回)では、有期労働契約についての議論を行うに至る経緯について説明があり、有期労働契約が抱える問題と、今後のスケジュールの大まかな日程について意見交換をおこなっている。

そして、二〇〇九(平成二一)年二月から二〇一〇(平成二二)年八月まで一八回にわたって行われた、有期労働契約研究会(以下「有期研」という)¹⁰⁾ について紹介と説明があり、有期研のまとめた内容を参考にしたうえで議論を行うこととされた。

(2) 第八三回では、有期労働契約の総論(有期労働契約の現状)について議論を行っている。有期労働の問題点について議論を行う前に、有期契約労働者の現状を把握しておく必要があるためであろう。

議論を始める前に、事務局側が労働力調査¹¹⁾の報告を行っている。有期労働契約の総数、有期労働者の非正規労働者に占める割合、年齢別の非正規の割合、さらに、正規社員と非正規社員の福利厚生などの対偶差などについて報告がなされた。これらに加えて、有期研の行った事業所調査と個人調査の調査結果についても報告がなされている。¹²⁾

そのうえで、実態調査などに現れたデータの意義、統計の数字をどのように評価するのかについて議論を行っているがまとまるには至らず、次回にもう一度総論(現状の把握)について議論を行うこととなった。

(3) 第八四回では、まず事務局側が提出している資料(第八二回及び第八三回労働条件分科会における議論の概

要」や「有期労働契約の現状等に関する資料」など）の概要について説明し、そのあとに労働者側が提出している資料（労働相談の事例紹介など）の説明を行っている。

議論の中身は、有期労働者の現状を踏まえたうえで、有期労働契約における問題点について共通認識を持ち、今後の労働契約ではどのような議論を行っていくべきかについて、さらに整理を進めていくことであった。使用者委員は、前回でも述べていたが、「有期労働契約（という雇用形態）にそもそも問題はない」との認識をもっているため、なかなか整理がすすまなかった。特に「雇用の不安定」についての認識に大きな違いがみられる。具体的には、使用者側委員から、有期労働者が何度も反復更新されるといふのは「雇用が安定している」といえるのではないか、との意見が出されており、「反復更新」が行われている事実についての共通認識はあるものの、「反復更新」に対する評価が全く異なっていることがわかる。

このように、有期労働契約が抱えている問題について大きな認識の違いがあることから、雇用の安定や労働条件の格差の問題を労使のみで解決していくことは困難であるように思われる。

3 第八八回での議論（契約期間中の処遇や雇用管理等に関する論点など）¹⁴

（一）この回から「契約期間中の処遇や雇用管理等に関する論点」について議論が行われ、労働条件全体や賃金の処遇に関する議論は、今回から詳しく行われている。

なお、ここでの議論はその後の改正法二一条と関係してくる重要な部分であることから、詳しく検討する。

（二）まず、契約期間中の処遇について個別の各論の議論に入る前に、労働者委員より「有期労働契約の均等・均衡待遇を考えるに際しては、やはり私法上の効果、民事効をはっきりと労働契約法の中に規定をするという方向で考え

るべき」との意見が主張されている。その理由としては、パートタイム労働法や高齢者雇用安定法などに、均衡待遇の原則や雇用確保措置について規定が置かれているが、私法上の救済を求めても、裁判で認めてもらえない現状があると述べている。そこで、具体例として「合理的な理由がない場合には差別的取扱いを禁止する、あるいは不利益な取扱いを禁止する」といった、一般規定を置くことが必要であるとしている。

もつとも、かかる規定を置くとした場合、①パートタイム労働法との整理が問題となる、②「合理的」か否かの比較対象をどのように設定するのか、③「合理的」か否かは何を持って判断するのか、④立証責任はどうなるのか、といった問題があるとの意見が出された。そこで、議論の流れとして、この四つの問題点を中心とした議論となっている。

(3) はじめに③については、司法の判断に委ねることではないのかとの意見がだされている。その理由としては、パート法八条では精緻な要件を規定したことで、実効性のないもの¹⁵⁾となつていたりことや、「合理的」という抽象的な規定を置いたとしても裁判例の蓄積によって予測可能性も生まれることを挙げている。これに対し、分科会長からは、均等・均衡の判断を司法の場に任せるのが妥当なのかという疑問が投げかけられている。つまり、職場や仕事の内容について何もわからない裁判官に判断を求めても、妥当な判断を行えるのかという点である。労働者委員からは、集団的な労使関係の中で均等・待遇についてどうあるべきかを考え、それをガイドラインとして示すことで、うまく誘導できるとの見解が述べられている。この見解には②の比較対象についてもガイドラインの中で占めすということが念頭に置かれているのであろう。

さらに、「合理的な理由のない取扱いについて禁止をすると、これは均等ということではいけるでしょうけど、均衡はどうするんだ」との質問があった。これに対して、労働者委員から2つの考え方が示されている。一つは、合理的な

理由のない不利益取扱い禁止という条文の解釈として、その中に読み込んでいくというもの。もう一つは、別途均衡待遇についての規定を設けるというものである。もつとも、問題提起が示されたのみで結論は示されなかった。⁽¹⁸⁾

これと関連して、定義の問題が挙げられている。具体的には、合理的理由のない取扱いについて禁止するとした場合、有期労働者とだれを比較して「合理的」か否かの判断をするのかということとの関係で、「有期・無期労働」「正規・非正規雇用」「正社員」などの雇用形態を表すこれら定義をどのように考えるべきか、ということである。雇用政策研究会においてもこの点が議論になったが、公益委員より「それぞれ労使で検討していただく」ことよって決めるべきとの考えが示されている。

次に、①については、分科会長から、「整合性をとらないと、規制が…わかりにくいものになってしまう」との指摘がされているものの、具体的にどうすべきかとの方向性は示されなかった。「パート労働法研究会」が並行して進行しているので、事務局を介しつつ労働契約法との整合性を図ることに努めていくとされている。

④については、今回詳しく議論することとはなかった。さらに、正社員への転換（改正法一八条）とそれに関連した議論が行われており、この点は改正法一八条に関係する重要な議論であるが、指摘のみにとどめておく。

4 第九〇回から第九二回の議論（中間的な整理からさらなる議論へ）

（1）第九〇回分科会（中間的な整理）

前回をもって一通り、有期労働契約が抱える問題点についての議論が行ったことから、今回公表するための中間的整理の原案を示すこととなった。そこでまず、事務局側が用意した「中間的整理の原案」について説明を行っている。前回までの議論をいったん整理し、さらに議論を深めていくことを目的として行われたものである。第一は各論点名、

第二が検討の背景、問題の所在等、第三は労使の意見、第四が今後の検討における留意点、という形式でまとめられている。¹⁹⁾

当該原案の中で改正法二〇条に関わる重要な点としては、労働者委員が、「有期労働者については、契約期間の定めを理由として、合理的な理由のない差別的取扱い又は不利益取扱いを禁止する旨の規定を、…私法上の効果を持つものとして労働契約法に規定すべき。立証責任は使用者側が負うべき…」²⁰⁾とまとめられている部分である。そして、今回は、当該原案の加筆・修正についての議論が行われ、言葉の言い回しや表現方法、議論の抜け落ちなどについて修正を求める主張が多くなされている。²¹⁾

もともと、当該原案の均等・均衡処遇についての記載部分には、特に意見等は出ていない。内容についても、特に加筆・修正を求める意見はなかった。使用者委員から「均等処遇を実現させようとする、有期雇用の処遇改善、当然これは引き上げを想定していると思いますが、併せて正社員の処遇の見直し、引き下げも同時に行うことは不可避である…また、均衡処遇につきましては…労働契約法第三条、現在の法体系の下では労使自身に委ねるべき」との、均等・均衡待遇に関する一般的な考えが示された程度であった。

ここで、述べておきたいのが、労使間において、「均等」と「均衡」は違う概念であることが念頭に置かれているということである。とはいえ、当該両概念がどのように異なるのか、今回の規定がどちらの概念を含むものなのかについてはつきりとは述べられていない。

(2) 「有期労働契約に関する議論の中間的な整理」についての報道発表資料

二〇一一年八月三日に公表された内容は、概ね原案の通りであったが、原案で使用者の意見として記載されていた

「有期契約労働者の均等・均衡待遇の問題は、正社員の待遇の在り方にも関わり、その在り方についても議論が必要」との部分は、削除されている。前回の議論の中で、分科会の目的が有期契約労働者の雇用改善にあることからすれば、正社員の待遇について議論すべきではないとの意見が出されたためである。その他の点で大きく修正された点はなかった。

(3) 第九一回分科会

同回では、事務局から厚生労働省が行った二〇一一年有期労働契約実態調査の調査結果の報告から入っている。今までは二〇〇九年の労働力調査に基づいて議論を行っていたが、二〇一一年の事業所調査、個人調査の結果が出たことから、今回はこの調査結果の概説とこの調査結果に対する質疑応答が行われた。これによって、二〇〇九年から二〇一一年にかけて、有期労働契約の状況がどのように変化したのかを把握し、改めてどのような法整備が必要となるのかを再確認しようというものである。この調査結果に関して、改正法二〇条に関係があると思われる部分は以下の点である。

1) 事業所調査

○ 「正社員と比較した基本給の水準」

これは、正社員と有期労働者の基本給を比較しどの程度の差があるかを確認しようとするものである。調査項目では「職務タイプごと²²に該当する労働者について」と書かれているが、有期労働者と正規社員（最も有機労働者と仕事内容のちかい正規社員）とを比較して行ったようだ。基本給の水準で最も多い回答が「六割以上八割未満」で約三割、その次に多いのが「八割以上一〇割未満」で二割強であった。

○「退職金、賞与、諸手当」

退職金については有期労働契約者に支払っていると回答した事業所が一割、賞与については五割ほど存在している。通勤手当は八割の事業所が支払っているが、家族手当や住宅手当は一割弱と低い回答となっている。もともと、例年と同程度の割合であるので、大きな変化はない。

○「福利厚生」

有期労働者に福利厚生があると回答した事業所は九割に上っています。内容を見ると、「休憩室、食堂、更衣室等の利用」が八割と最も高く、次いで「慶弔見舞金」が七割となっている。法定外健康診断（人間ドック）については五割弱とやや低い。

2) 個人調査（インターネット調査）

○「正社員と比較した基本給の水準」

有期労働者の基本給の水準は「正社員に比べてかなり低い」が五一・五%で最も高く、「わからない」が二二・九%、「正社員に比べて少し低い」が二割弱となっている。

○「退職金、賞与等」

退職金については、「退職金がある」と回答した人は一六・二%となっており、事業所調査とほぼ同じである。他方で基本給と同様に、退職金の水準についての質問では「正社員の退職金の有無または水準がわからない」と回答した人が最もおおく六一%となっている。次に「正社員に比べて少ない」が三〇・二%であった。

賞与については、賞与があると回答した割合が三二・七%（事業所調査に比べて少ない）、その中で、「正社員に比べ

て少ない」が六五・七%、「正社員の賞与の有無または水準がわからない」が二六・九%となっている。

○「福利厚生」

福利厚生があると回答したのが五二・五%（事業所調査は九割²³）であり、ないと回答したのが三六・二%となっている。そして、福利厚生の内容としては「食堂・休憩室・更衣室の利用」が七一・四%と最も高い。「法定外健康診断（人間ドッグなど）」は四三・一%であった。

○「現在の仕事に対する満足度」「不満の理由」

現在の仕事に不満であると回答した人は四四・七%となっており、不満の理由としては「頑張ってもステップアップが見込めないから」と回答した割合が四四・六%と最も高く、次いで「賃金の絶対水準が低いから」が四一・八%、「賃金水準が正社員に比べて低いから」が三七・九%となっている。²⁴

3) 小括

以上のことから、賃金や待遇面での不満が多く存在していることがわかる。また、正社員の賃金や福利厚生と、有期労働者の賃金や福利厚生について労使間での認識は異なっている。なぜ異なっているのかについて検討が必要である。使用側が契約締結に際して十分な説明を行っていないことが考えられる。また、全体としては男女の傾向値に違いがあるということと、それぞれの就業形態に応じた特徴があり、それを十分踏まえながら調査結果を分析していくことも必要であろう。

(4) 第九二回分科会

今回は、まず、労働政策研究・研修機構（JILPT）が、「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（以

下、「雇用研報告書」という)を取りまとめており、雇用研の説明を行ったうえで、同報告を参考に議論が進められている。雇用研報告書では、EU諸国と日本における正規・非正規間の処遇格差を禁止する法制をはじめとした、同法に関連する法制の概要、運用の実態について検討し、内容を取りまとめている。分科会では、有機労働者の均等・均衡処遇についても議論していることから、同研究会の内容(比較法的視点からの検討)が参考になるということがある。以下では、同研究会の内容について詳しく説明・検討するわけではなく、改正法二〇条と大きく関係していると思われる箇所について触れ、その中で検討が必要な部分についてまとめていくこととする。また、これに加えて「今後のパートタイム労働政策に関する研究会報告書」(以下、「パート研」という)について、報告も行われているので、同報告も関連箇所について触れることとする。

1) 雇用研報告書について

まず、「雇用形態の違いを理由とする不合理な賃金格差を禁止する法原則」について、有期労働者と当該有機労働者と同一の労働に従事する労働者の不合理な賃金格差を禁止するという場合に、「同一の業務に従事する比較対象者が、そもそも本当に在るのか」との質問がされている。これに対して荒木公益委員が答えており、「(EU諸国)判例等を見てみますと、…厳格な意味での同一労働や比較対象者が求められているわけではない」との説明がされている。もつとも、厳密に同一でなくともいいが、どの程度一致していなければならないのかなどの判断の方法については説明されていない。

次に、パート法八条とEU諸国における「不利益取扱い禁止の原則」²⁶⁾の異同について、EU諸国では、同一労働の要件が満たされている場合に同原則が適用されるのに対して、日本では、三つの要件を満たした場合に始めて同法条が適用されるという違いがあると説明されている。

さらに、EU諸国では、正規・非正規で職務分離が発生している場合、不利益取扱い禁止原則が機能しないのではないかとこの質問に対しては、「職務」というのが、正社員と非正規の方が違っているということになりますと、比較対象者を見いだすのは非常に困難ということで、このルールの適用にはある程度の限界があるのではないかと。そうすると、不利益取扱い禁止原則のみに頼るということでは実効性が上がらない可能性があるのです、ほかの方策も併用した形で、この処遇の是正を図ることも考えられるのではないかと指摘をした」と述べている。また、守島公益委員からも「基本給とその他の部分が分離されている国と、分離されていない国というか、そういうこともあって、この問題というのは単純に考えられる問題ではないのだろう」との意見が述べられている。

これらの議論からすれば、やはり、EU諸国の法制度をそのまま日本に持ち込むことの可否や日本独自の法制度についてしっかり検討を行わなければ、同報告書を改正法に生かしていくのは難しいであろう。

2) 「今後のパートタイム労働政策に関する研究会報告書」(以下「パート報告書」という)について

パート報告書に関しては、概要の説明にとどめ内容についての詳しい説明はしていない。概要を踏まえた議論を行っているが、使用者委員からは、同報告書は「直接的に私どもに直接関係しているという立場ではない」との発言があり、参考にする程度で詳しい検討を同分科会で行う必要はないと述べている。そのうえで、パート報告書では、「パートタイム労働者であることを理由とする合理的な理由のない不利益取扱いの禁止」についての規定を設けることが適当ではないかとの意見が付されているが、「パートタイム労働者であることを理由とする合理的な理由のない不利益取扱いの禁止と、有期であることを理由とする合理的な理由のない不利益取扱いの禁止が、同じものなのか、そうでないのか、ニアリイコールなのか。ニアリイコールであれば、どこが違うのかというところをクリアーにお聞きしたい」との質問がされている。

これに対し事務局側が、「議論の順番としては、対象者の数の多い、より上位の概念である有期労働契約というところの基本的なルールの論議をまず行い、そこで一定の結論を出した後にパートタイム労働者について雇用均等分科会での御論議をしていただく。こういったような論議の順番の整理をしないと、同じ省の中で縦割りで2つの分科会が同じテーマで同時に走るといえるのはちょっと考えにくい」との回答を行っている。事務局側の回答からすれば、労働条件分科会において、「有期であることを理由とする不利益取扱い禁止」規定を置いた後に、雇用均等分科会において「パートタイム労働者であることを理由とする不利益取扱いの禁止」規定の内容を検討することで、整合性を保つようにすることが妥当であるということであろう。

5 第九三から第九六回での議論（最終的なとりまとめに向けて）

(1) ここでは前回までの議論を踏まえ、法制化²⁷⁾に向けての最終的な議論を行うため、より論点を絞って議論を行うことが提案された。内容として、大きく五つの論点²⁸⁾に分けて議論を進めていくというものである。そして、第四番目に挙げられている、「有期契約労働者に対する処遇について『期間の定め』のみを理由とする不合理な処遇（不利益取扱い）を禁止することについてどのように考えるか」（以下「論点四」という）が、改正法二〇条と関係する論点である。²⁹⁾なお、今回は主に論点一（有期労働契約の締結への対応）について議論が行われ、論点四については第九五回から議論されている。

1. 一般条項の規定

論点四について労働者委員から、そもそも合理的な理由のない不利益取扱い禁止の条文化に当たっては、精緻な要件を置くべきではないとの意見が出されている。パート法八条では精緻な要件を定めているが、適用対象者が限定さ

れすぎてしまい、実質的に機能していないという問題意識からの指摘である。

一方で使用者委員は、そもそも「不合理」か否かをどのようにして判断するのか、という点について指摘している。具体的には、賃金だけでなく、退職金や福利厚生などどこまでが判断の対象となるのか、勤続年数や管理能力、業務遂行能力といったものはどのように判断されるのかなどが挙げられている。これに対し、抽象的な規定をし判例の形成を待つては時間がかかることから、労使が話し合つてガイドラインを示すような運営が妥当との考えを労働者委員は示している。また、抽象的な規定は予測可能性がなく、労務管理を担当する側が管理上混乱を招くおそれがあるの

で、規制すること自体が不合理とも述べている。

このようなやり取りから見えてくるのは、不合理な取扱いを禁止する規定が判断基準として機能するか否かについて、労使間の隔たりが大きいということである。

なお、労働者委員の主張している「ガイドラインなり指針なりを示す方法」によって判断基準と十分機能するとの主張については、契約法の枠の中でそれが行えるのかという点が問題との意見も分科会長から述べられている。つまり、契約法の根底には契約自由の原則・私的自治があることから、ガイドラインなどが機能しないのではないかという、問題提起である。

2) 基本給、退職金などの差

さらに、個別の諸手当や基本給、退職金についての非正規労働者と正規労働者との差についても議論が行われていく。ここでポイントとなるのが、現在の日本の多くの企業が職能資格制度をとっており、この中で労働者間の均等や均衡をどのように判断していくのか、ということである。

通勤手当については、労働者間で差を設けることは不合理であるとの考えで一致しているが、他の手当についても

差を設けることが必ずしも不合理であるとはいえず、手当の性質や特徴、支給される目的などについて個別に判断すべきであるという考えが述べられている。

また、使用者委員としては、基本給や退職金は雇用形態によつて基準が違ふこと²⁹⁾から、差が生じたとしても何ら不合理ではないと述べているが、労働者委員は合理的な差かどうかについての検討の余地はあると考えているようだ。しかし、使用者委員としては、多くの企業が職能資格制度に基づいて基本給を決定していることから考えると、法的な整備を行ったとしても合理的か否かを判断するのは困難ではないかと反論している。

以上の議論から、労使とも「単純に契約の仕方が違うから差はあつていい」という考え方は妥当でないという点で意見の一致はみられるが、格差の限界をどのような基準で判断するのかについては、今後も議論を行う必要があるとされている。

3) 立証責任

「不合理」であることの立証責任についても、問題提起がされている。立証責任は使用者側が負うべきとの労働者委員の考えに対しては、どう考えるべきなのかについて公益委員から考えを示してもらいたいとし議論をさせているような姿勢が伺える。なお、公益委員から立証責任の考え方について具体的な方策は示されなかった。

(2) 第九六回分科会

前回までの議論を踏まえ論点を整理した「有期労働契約の在り方に関する論点(改訂)」という文書(以下「整理文書」という。)を事務局が用意しており、今回はこれに沿った形で議論を行つて行くことが確認された。論点四については、前回の資料とは異なる表現となっているのでその点をまず確認しておく。

前回は、「有期契約労働に対する処遇について、『期間の定め』のみを理由とする不合理な処遇(不利益取扱い)を

禁止することについて、どのように考えるか」という、表現であった。整理後は、「有期契約労働者の公正な処遇の実現に資するため、有期労働契約の内容である労働条件については、『期間の定め』を理由とする差別的な（不利益な）取扱いと認められるものであつてはならないものとはどうか。その場合、差別的な（不利益な）取扱いと認められるか否かの判断にあたり、職務の内容、配置の変更の範囲等を考慮するものとはどうか。」という、表現に変わっている。

この整理を踏まえて行われた議論は、やはり、「不合理」という表現から、「差別的」という表現に変更されている部分からであった。事務局側は「だれだれがこういう差別をしてはならないという表現よりも、労働契約を結ぶに当たつての考え方として、そういう労働契約の内容は、仮に労使合意であつても、期間の定めを理由とする差別的な取扱いと認められるような性質、性格、内容のものではあつてはならない。現在のところは、こういうふうに視点を定めて表現するのが適當ではないかと思つている」との回答をしている。また、ヨーロッパ諸国の規定も参考にしたとも述べられている。

とはいえ、質問に対する回答としては、かみ合つていないようにも思える。ヨーロッパの賃金制度と日本の賃金制度は異なるものであるので、参考にできるかどうかの説明が必要であらう。また、文言の違いがどのような法的違いを含んでいるのかについても説明が必要であつたように思える。

整理後の内容部分に関しては、「判断にあたり、職務の内容、配置の変更の範囲等を考慮する」というふうにとめている部分について質問がなされている。実際に立法化する場合にどの程度、考慮要素を規定するのか（今回記載された内容に限るのか）という質問である。これについては、パート法八条を参考に「抽象度のレベルで考慮要素を書くということを中心に検討してはどうか」という趣旨であり、あくまで例示であつて多くの事情を考慮できるように

すべきとの回答があった。

さらに、一定利用期間経過後に無期に転換（改正法一八条）したときは、改正法二〇条が適用されないように思えるが、無期転換後の「無期同士の均等」を規制する場合にはどのように行うのかという質問がでている。³⁰これに対し事務局側としては、あくまで、現在検討中の規定は期間の定めがある労働者の保護を図ろうとするものであり、無期同士の問題は対象ではないと回答している。つまり、現行法で無期同士の処遇格差を是正する規定はいないので、個別に対応していくことになる民法九〇条など）。ちなみに、荒木公益委員からも、同様の説明がされている。

6 最終的な取りまとめ

（一）第九七回では、今までの議論を踏まえて「有期労働契約の在り方について（報告）（案）」³¹が事務局側から示されている、その中で、改正法二〇条と関わる部分は以下のようになっている。

三、期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消

有期契約労働者の公正な処遇の実現に資するため、有期労働契約の内容である労働条件については、職務の内容や配置の変更等を考慮して、期間の定めを理由とする不合理なものと認められるものであつてはならないこととすることが適当である。

（第九七回追加資料より抜粋）

今回は、この事務局案について、議論を行っている。

まずは、「不合理な」というのは、従前の整理文書と同じく規範的概念と理解していいのかという質問がされ、規範

的概念であるとの回答がされている。また、「認められるものであってはならない」という表現の部分が民事的效果を持つものなのかという質問については、特許法などにもある表現であり、民事的效果を持つと説明されている。具体的には、「有期については支払わない」という契約内容であった場合は、当該規定に反し無効となり、損害賠償の問題にもなるということである。

(2) 第九八回分科会

前回の議論を踏まえ「有期労働契約の在り方について(報告)(案)」に修正を加えたものを、もう一度確認し、労使双方の意見を聞いて、最終的などりまとめを行っている。

改正法二〇条と関わる論点四については、前回から変更された点はなかった。そして、労使ともに、報告案について特段異論はなく、議論は行われなかった。³³⁾

そして、同報告案が建議として認められることとなった。

4. 期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消

有期契約労働者の公正な処遇の実現に資するため、有期労働契約の内容である労働条件については、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、期間の定めを理由とする不合理なものとは認められるものであってはならないこととすることが適当である。

(二〇一一(平成二三)年二月二六日建議より抜粋)

(1) 全一七回の議論の中で有期労働契約におけるさまざまな問題点と、問題解消のための法規制の在り方について多岐にわたる意見が交わされた。議論の中では労使ならではの問題意識もあり、このような議論をしっかりと踏まえた法整備を行っていくことは重要である。議論の中で特に印象深いのが①労側が、無期労働契約が原則であることを強く主張していること、②使用者側が、有期労働契約についてもそもそも規制すること自体に懸念を抱いていることである。

①については、従来のような終身雇用を基礎として、労働契約が無期になれば安定した仕事と生活が保障されるという考えがあるように思われる。確かに、日本の慣習や無期労働者を解雇する場合の厳格さから考えると、無期労働契約を結べれば安定した身分が保証されるとも考えられる。しかしながら、冒頭で述べたように、現在の雇用環境は大きく変化しており、無期労働契約を締結したとしても従来のような絶対的な安定は約束されないであろう。解雇規制の緩和が検討され、解雇がしやすい社会がやってくる予想されるからである。

他方で、②については、有期労働契約という雇用形態になんらかの問題があることは公知の事実として認識しておくことが必要であろう。確かに労働者が自ら望んで、有期という雇用形態を選んでいる場合(主婦や学生など)もあるが、正社員としての雇用を望んでいるにもかかわらず有期でしか働け口を獲得できなかった労働者は多い。また、有期労働者の労働条件、特に賃金については正社員との差は大きく、使用者側はこのような事実を「問題」として認識しなければならない。

(2) もっとも、本稿と特に関係がある、賃金などの労働条件の処遇についての議論は深く行われていないように思われる。実際、有期労働者の処遇に関する議論をしっかりと行ったのは、第九二回のみである。実態調査(個人)からわかるように、有期労働者が不満に思っている主たる理由の一つは賃金の格差であることは間違いない。だとすれ

ば、調査結果をもとに、有期労働者が持つている不満を解消する為の議論、賃金格差を解消するための議論の時間をしっかりと割くべきではなかったか。

一方で、「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」の検討が行われたことには意義があるが、約九〇頁にわたる同報告書について十分な検討が行われていないのが残念である。同報告書は、EU諸国における均等処遇についてわかりやすくまとめられており、日本で均等待遇を実現していくうえで示唆に富むものである。また、EU諸国の労働法制が日本で通用・適用されるのかという点についても言及しており、この点も重要な意義がある。今後は賃金格差是正に向けて、腰を据えた議論を行うことが望まれる。

(3) 今回の改正は、「有期契約労働者」の保護を図るために行われたが、そもそも「非正規労働者」と「有期労働者」の違いについて検討するべきではなかったか。労働者側にとつては、「非正規労働者」を対象にした規定を置く方が保護の対象が広がると考えられるが、なぜ「非正規労働者」を対象とする規定をおくことについての議論を行わなかったのか。

この点、荒木教授は有期労働者や非正規労働者について以下のように述べている。正規雇用とは①無期契約により、②フルタイムで、③直接雇用されている雇用関係を指すとし、非正規雇用とは、この①②③の三つの観点の一つでも欠けている雇用ということになる。すなわち、有期契約労働者（契約社員もその一つ）は、②フルタイムで③直接雇用であっても、無期契約ではなく、期間の定めのある雇用されているということから非正規雇用にあたると考えているようにである。³⁶⁾

このように、しっかりとした定義規定を示したうえで、当該規定の対象となる労働者、不合理性の判断対象となる労働者を明確にするべきであったように思われる。

IV 建議と改正法二〇条の比較

今回の改正の趣旨は有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合における無期労働契約への転換などを法定することにより、①労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図ることと、②処遇の改善を図り適切な生活を営めるようにすることにある。

そして、今回の改正によって、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（改正法二〇条）が追加されることとなった。以下では、分科会での議論を踏まえた「建議」と「改正法二〇条」を比較しどのような点が異なっているか、それはなぜなのか。さらに、改正によって生じる新たな格差問題について検討する。

1 建議と改正法二〇条の比較

（一）相違点について

まずは、今回の建議が分科会で行われた議論を踏まえた規定であるが、改正法二〇条と建議に違いが見えておく。

分科会での議論を経て最終的に建議でしめされた不利益な取り扱い禁止規定は、

「有期契約労働者の公正な処遇の実現に資するため、有期労働契約の内容である労働条件については、職務の内容や配置の変更等を考慮して、期間の定めを理由とする不合理なものと認められるものであつてはならない」という内容であった。

一方で、改正法二〇条では、

「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使

用者と期間の定めのない労働契約を締結している労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。」

と規定されている。

上記の内容を比べると一目瞭然であるが、明らかに文言が削除、追加されている。

まずは、建議で示されていた「有期契約労働者の公正な処遇の実現に資するため」

という部分が改正法二〇条では規定されていない、という点である。これは、建議で示されていた当該部分は条文の趣旨に該当するものとして、削除されたと考えられる。また、条文の要件や効果とは関係がない部分でもあることから、不必要とされたとも考えられる。

次に、建議で示されていた「不合理」を判断する際の考慮要素である「職務の内容」が、改正法二〇条では「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」のことを「職務の内容」という、と規定されている点である。分科会においては「職務の内容」とはどういうことを意味するのかについて、特段議論は行われていないことからすれば、なぜ「職務の内容」についての定義をしたのか疑問である。条文の文言は、法解釈の基点となる重要な部分であることから、分科会における議論を踏まえることなく規定したとすれば問題であろう。

さらに、建議では規定されていなかった「その他の事情」という考慮要素が追加されている。これは、分科会の議論の中で、労働者委員が「原則的な考え方を示す規定」とすべきであり、「精緻な要件は規定すべきではない」との意見を再三述べていたことから、総合的な判断ができるような条文であることを明確に示すべく、このような規定とな

つたと考えられる。

(2) 分科会の議論と建議の問題点

1) 私法的効果

建議と改正法二〇条は、両方ともに違反した場合の効果については規制していない。⁽³⁹⁾ 分科会の議論から一貫して、私法的効果を有する規定を置くことを念頭に議論を行っていたが、どのような法的効果を規定するのかについては十分な議論がされなかったからであろう。そのため建議の段階で効果についての言及がなく、改正法二〇条にも法的効果についての規定は置かれなかった。

やはり、不合理な取り扱いを禁止するための規定として私法的効果を持たすのであれば、どのような効果が生じるのかについてしっかり明記することが必要であろう。例えば、労働基準法一三条のように、違反した場合の補充的効果についても規定することで、明確性を担保すべきであった。⁽⁴⁰⁾

2) 他の法律・規定との調整

期間の定めを有する労働者と、期間の定めを要しない労働者間の労働条件の是正、ひいては、賃金の格差を是正することを目的として行われた分科会であったにも関わらず、現行法の格差是正規定（労働基準法三条、四条など）の十分な分析を行い、現行法で対応できないのはなぜなのかをしっかりと把握する必要がある。それに加えて、どのような内容の規定を置くことが望ましいかについて深く議論を行うべきであった。また、「有期労働研究会」や「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」、「今後のパートタイム労働政策に関する研究会」の各報告書では、同一労働同一賃金の原則や均等待遇原則などの格差是正のための原則について触れられていたが、これら各原則（ルールの）の関係や概念の整理などは行われず、「不合理な取り扱い禁止」という新たな不利益取扱い規制のタイプを設定す

ることとなつた。⁽⁴⁾

各研究会では、EU諸国の法制の枠組みなどが紹介されているが、改正法にどのような活かされたのかは、はっきりしない。今後は、格差是正の各原則との関係や、同改正法二〇条とEU諸国の労働法制との関係が問題となつてくるであろう。

2 改正法一八条によつて生じる新たな格差

改正契約法二〇条と絡む新たな問題として、次のことが考えられる。

今回の改正によつて規定された改正法一八条は、有期労働者が無期に転換されるという画期的な効果をみとめていゝるが、同法は賃金格差問題をより複雑化していく可能性を持った規定であると考えられる。以下、その理由について述べていく。

改正法一八条は、有期労働契約を期間の定めのない労働契約へ転換させるものであるが、「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（契約期間を除く。）と同一の労働条件」としている。つまり、労働条件が有期から無期に変わるだけであり、賃金などの処遇面での変更はない。分科会の議論の際にも、転換後の労働条件について労使自治の観点から、就業規則を新たに設けるなどの方法で、自主的に解決していくことが妥当との意見が述べられている。

従来、無期契約とは「正社員」を考へていたはずである。⁽⁴⁾しかし、同条によつて、無期に転換しても「正社員」になるわけではなく、いわゆる「限定正社員」⁽⁴⁾としての地位に転換することになる。⁽⁴⁾つまり、年功賃金制や終身雇用制のもとで基本給やその他の処遇がきまる「正社員」とは別に、有期契約労働者と賃金体系は同じであるが期限がない労働者を新たに生み出すことになる（有期契約労働者の年間収入は、「一〇〇万円超〜二〇〇万円以下」が三三・三%

で最も割合が高く、「五十万円超〜一〇〇万円以下」(三一・七%)と続いていることから考えても、このような収入で無期で働くことになる。参考資料一参照⁴⁵⁾。それだけではなく、賃金が上がっていかないということから、結婚にも踏み出せずにいると考えられ、少子化の一要因となっている(参考資料二参照)。

このような問題を解決する規定として改正法二〇条が考えられる。しかし、改正法一八条によって無期になった労働者は、改正法二〇条の適用を受けない⁴⁶⁾。この場合には、「正社員」と「限定正社員」との労働条件の格差を規制する直接的な条文はなく、労使間の協議等によつて是正していくしかない。このような問題が新たに生じてくる。

もちろん、改正法一八条では「(当該労働条件(契約期間を除く。))について別段の定めがある部分は除く」として、労働条件を無期に転換した際に別の内容に変えることを許容しているので、転換前より良い労働条件に変わる可能性はある。しかし、あくまで任意規定なので、現在の経済状況のなかで労働条件を上げる企業が多くなるとは考えられない。

さらに、今まで以上に正社員への道を遠ざけてしまうのではないか。今までは、契約社員として一定期間働いたあとに、「正社員」へ登用されるパターンであったが、「限定正社員」が改正法一八条によって生まれたことで、一度「限定正社員」へと契約が変更され、その後さらに働いたのちに、「正社員」になれる。このような運用のされ方が起こることが予想される。このように、低賃金から抜け出すためにさらなる問題が生じてくるように思われる⁴⁷⁾。

なお、改正法二〇条の内容に絡む問題については、多くの指摘があり、多くの意見が述べられているが、別の機会に検討することにした⁴⁸⁾。

V おわりに

以上、労働条件分科会でなされた議論について考察し、議論を基に作成された建議と実際に規定された改正法二〇条の規定を比較するという方法で、賃金格差是正のための法規と問題点、今後の課題を検討した。この検討によって以下のことが言えるのではないか。

改正法二〇条は、建議では表現されていない文言が追加、または削除されている部分があるものの、概ね分科会の議論を踏まえて出された建議に則って、作られたと評価してよいであろう。もともと、立法過程を見る限り、条文の効果や他の条文、法律との関係を十分に検討せずに法制化されている。改正法二〇条が「不合理な労働条件の禁止」という新たな規制法理を規定したことで、今後、パート法八条の差別禁止規定との関係や労基法三条・四条などの均等・均等待遇原則とどのような関係にある概念なのか、整理を行うことが必要となってくるだろう。この場合、均等待遇原則・均等待遇原則とは何か（当該原則の意義等）、各法律とどのような関係にあるのか、が問題となってくる。これらの意味内容を明確にしなければ、労働契約における一般規定としては不適切である。

一方で、改正法二〇条の適用外となっている「限定正社員」（いわゆる「多様な正社員」）の問題もある。限定正社員と正社員の格差是正を行える包括的な規定を置くか否か、置くとした場合にどのような規定とすべきかについて検討が必要となってくるであろう。

以上挙げた点が今後の課題と言える。そこで、今後の検討では、雇用形態を理由とした不合理な取り扱いを禁止する規定について、労働法制の発展が著しいEU諸国を参考にしながら「均等待遇原則」「均等待遇原則」「いわゆる非正規労働者と正規労働者の格差是正のための包括的な規定の内容」さらには、賃金格差是正の法理として注目されている「同一（価値）労働同一賃金原則」の各原則の関係をまとめて行きたい。

- (1) 総務省「労働力調査」(二〇一三年二月一九日公表)、厚生労働省「有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」二〇一一年など参照。
- (2) かつては家計補助的な単純労働に従事する労働者が多かったが、現在では世帯主が四一%を占めている。厚生労働省「有期労働契約に関する実態調査(個人)二〇一一年」(以下「実態調査(個人)」という)参照。
- (3) 有期雇用がなぜ規制されるべきかについては、西谷敏「労働契約法改正後の有期雇用―法政策と労働組合の課題」労旬一七八三―八四号(二〇一三年)九頁以下参照。
- (4) 実態調査(個人)では、有期労働者の中で、現在の労働契約について最も改善してほしいと思う点は、「賃金等の労働条件」が三一%で最も割合が高く、正社員としての雇用を望む割合も一一・二%ある。また、有期労働契約の不満理由については、男性では、「賃金の絶対水準が低い」が約五〇%と最も高くなっている。
- (5) 実態調査(個人)では、収入が二〇〇万円以下の有期労働者は、有期労働者全体の約七〇%となっている。
- (6) 実態調査(個人)では、有期雇用に不満があると答えた人の中で、現在の労働契約について最も改善してほしいと思う点は「賃金等の労働条件」が三一%で最も割合が高く、正社員としての雇用を望む割合も約一一%となっている。
- (7) パートタイム労働法上の「短時間労働者」(同法二条など)や労働契約法上の「期間の定めがある労働者」(同法一八条以下)などはあるが、「非正規労働者」という規定はない。
- (8) いわゆるアルバイトやパート、臨時社員、契約社員などと呼称される労働者のことを指す。
- (9) 並行して「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」(座長・今野浩一郎学習院大学教授)も行われており、同研究会も参照する。
- (10) 使用者側委員は、そもそも有期契約について、法律による規制が必要な問題は生じていないと認識していると主張している。
- (11) 有期研の報告の内容については、國武英生「有期労働契約法制の在り方とその課題―『有期労働契約研究会』報告書について―」労働法学会誌一一七号(二〇一一年)一三三頁以下参照。
- (12) 厚生労働省が二〇〇九年七月に実施した調査結果の概要を中心にとまとめたもの。

- (13) 第八三回分科会資二一―二四参照。
- (14) 第八五回から八七回は、雇用の安定に関する議論を行っており、興味深い内容であるが別の機会に検討を行うこととしたい。
- (15) ちなみにパート法八条の差別禁止規定の場合、立証責任は労働者側にあるとされている。高崎真一『コンメンタールパートタイム労働法』労働調査会（二〇〇八年）二二三頁以下参照。
- (16) 都道府県労働局雇用均等室において、パート法八条に関する指導は平成二二年度は三件のみであった。
- (17) 合理的理由については、ガイドラインや指針で明確化していく方法もあり得るが、行政側がしつかり示すことができか疑問との意見もある（公益委員）。
- (18) 荒木公益委員から非正規雇用の問題を「不利益取扱いの禁止と均等と均衡、そういう三つの視点から考えるのも有益ではないか」との意見が述べられている。
- (19) 詳しい内容については、第九〇回分科会 資料一「有期労働契約に関する議論の中間的な整理について（事務局案）」参照。
- (20) 当該意見は、改正法二〇条の内容と合致している。この点については、改正法二〇条は労働者側委員の意見が反映された規定として成立しているといえる。
- (21) 使用者委員から、取りまとめの仕方が「労働者委員より」になっているとの指摘が何度もされたが、事務局・分科会長ともに中立的な立場で取りまとめているとの説明が行われている。
- (22) 個人調査はインターネットを用いて行われ、有効回答数は五四一五人であった（実態調査（個人）参照）。
- (23) 事業所と個人で比較すると賞与・手当や福利厚生などの点で、個人調査のほうが低くでているのは、社内の制度や情報がしつかり伝わっていないことが影響していると分析されている（事務局回答）。
- (24) 就業形態によって回答の割合に違いがみられ、契約社員や嘱託社員が賃金についての不満と回答している割合が高かった（実態調査（個人）資料 表二四―三参照）。
- (25) 平成二〇年四月一日に施行された改正パートタイム労働法の施行状況も含め、今後のパートタイム労働対策について検討を行うということで、同年二月から、雇用均等・児童家庭局長参集の下で開催されたもの。

- (26) EU対象国においては、「雇用形態における均等待遇原則」(不利益取扱い禁止原則)という、雇用形態を理由とする不利益取扱いを禁止する考え方があり、取扱いの違いに客観的理由があれば適法とされるものである(同研究会報告書三頁以下参照)。
- (27) 第九三回分科会追加資料参照。
- (28) 前掲(注27)参照。
- (29) 「有期労働契約者は職務給に対して払う、正社員は仕事の責任に対する、勤続年数とかそれに応じて当然、責任も出てくるわけです。それから、業務遂行能力、管理能力も出てくるわけですから、当然、その査定基準が違って当たりまえ」(使用者委員発言)。
- (30) 改正法一八条によって無期化した労働者は、期間以外の労働条件の変更はないことから、新たな均等問題が生まれる可能性があり、その場合に改正法二〇条以外で対応が可能なのかということが今後問題となってくる。
- (31) 詳細については第九七回追加資料を参照
- (32) 例えば、特許法第三五條四項などに同様の定め方がされている。
- (33) もっとも、今回において労使両委員から、審議の日程が十分に確保できなかったことについての不満が述べられている。
- (34) 労働者委員は当初から「労働契約の原則は無期労働契約」であるとし、この点に最もこだわっている。この主張の法的な意義についても、今後検討していきたい。
- (35) 二〇一三年一〇月段階では、安倍政権が解雇特区の規制緩和を見送ったとされているが、解雇規制緩和によって雇用の増加を図ろうとする動きはまだ残っている。現在の解雇ルールが厳しすぎると指摘されていることから、何らかの見直しは行われていくであろう。
- (36) 不合理な取り扱いとはどのように判断するのかといった、議論が多く、均等待遇・均衡処遇・不利益取扱いの禁止といった、処遇改善のための文言がどのような関係にあるのかなどについて議論をおこなっていない。これらの定義と関係性をしっかりまとめていくことが、今後必要であろう。
- (37) 法教育フォーラム「高校教諭と労働法学者の往復書簡」(5)「非正規雇用を考える」<http://www.houkyouiku.jp/>

letters2013〕参照（二〇一三年一月六日確認）。

- (38) ちなみに、森ます美教授は「有期労働契約とは、一年契約、六か月契約などの期間の定めのある労働契約のことをいい、第二〇条は、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場の呼称にかかわらず、有期労働契約の労働者のすべてに適用される」としている（森ます美「非正規労働者の公正な賃金―非正規労働政策と関わって―」昭和三女子学紀要八六八号（二〇一三年二月）二〇頁以下参照）。
- (39) 違法とされた場合の効果については、毛塚勝利「改正労働契約法・有期労働契約規制をめぐる解釈論的課題」労働法律旬報一七八三〃八四号（二〇一三年）一八頁以下参照。
- (40) 施行通達（平成二四・八十基発〇八一〇第二号）第五の六（２）カでは「無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められる」とされている。
- (41) 西谷・和田・野田編『新基本コンメンタール 労働契約法・労働基準法』日本評論社（二〇一二年）四三〇頁以下（野田進執筆部分）。
- (42) 「正社員」という意味についても分科会で議論になっており、定義をどのように考えるかは、労使の議論によって決定されるべきとの指摘がされている。法律で定義規定を置くことによって、混乱が生じる恐れがあることから、規定すべきでないとしている（分科会長岩村発言）。
- (43) 「ジョブ型正社員」とも呼ばれており、政府の規制改革会議が二〇一三年六月五日に安倍首相に提出した答申に「ジョブ型正社員」（限定正社員）のルール整備が盛り込まれている。
- (44) この点については、就業規則に限定正社員についての定めがない場合には、「正社員」としての地位に転換されることとなり、「限定正社員」に転換するわけではないとの反論も考えられるが、同法が適用される五年後までには、使用者側は限定正社員について就業規則を規定するであらう。
- (45) また、厚生労働省「有期労働契約に関する実態調査（事業所）二〇一一年」では昇進がないと答えた企業は七四・五％である。このことからすると昇進のない労働条件で無期になるのではないかと懸念される。
- (46) 施行通達（平成二四年八月一日基発〇八一〇第二号）参照。

- ・ (47) 西谷敏・前掲(注3)一四頁以下では、賃金格差の問題は労働契約法二〇条では解決しない旨述べられている。
- ・ (48) 論点については、シンポジウム(鎌田耕一ほか)「改正労働契約法の実務上の問題点と労使の課題」季刊労働法二二九号(二〇一二年)一三三頁以下、鼎談(岩村正彦ほか)「二〇一二年労働契約法改正—有期労働規制をめぐって」ジュリ一四四八号(二〇一二年)三二頁以下、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」ジュリ一四四八号五八頁以下など参照。

参考文献

- ・ 大内伸哉「歴史からみた労働法—主要労働立法の過去・現在・未来—」日本法令(二〇一二年)
- ・ 緒方桂子「雇用形態間における均等待遇」労働法学会誌一一七号(二〇一一年)三三二頁以下
- ・ 唐津博「有期雇用(有期労働契約)の法規制と労働契約法理—労働契約法改正と契約理論的アプローチ—」労働法学会誌一二二号(二〇一三年)二五頁以下
- ・ 川田知子「『有期労働契約研究会中間取りまとめ』を読んで」労旬一七三二号(二〇一〇年)六頁以下
- ・ 川田知子「非正規雇用の立法政策の理論的基礎」日本労働研究雑誌六三六号(二〇一三年)四頁以下
- ・ 日本労働学会編「講座二—世紀の労働法第五巻 賃金と労働時間」有斐閣(二〇〇〇年)八四頁以下
- ・ 林弘子「同一労働同一賃金原則と同一価値労働同一賃金原則について」労旬一七七一―七二二号(二〇一〇年)四六頁以下
- ・ 水町勇一郎「『同一労働同一賃金』は幻想か?—正規・非正規労働者の格差是正のための法原則のあり方」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著「非正規雇用改革—日本の働き方をいかに変えるか」日本評論社(二〇一一年)二七一頁以下
- ・ 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・第六二巻第三〇四合併号(二〇一一年)一二五頁以下
- ・ 森ます美・浅倉むつ子編「同一価値労働同一賃金原則の実施システム—公平な賃金の実現に向けて—」有斐閣(二〇一〇年)

労働政策研究所・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』（二〇一一年）

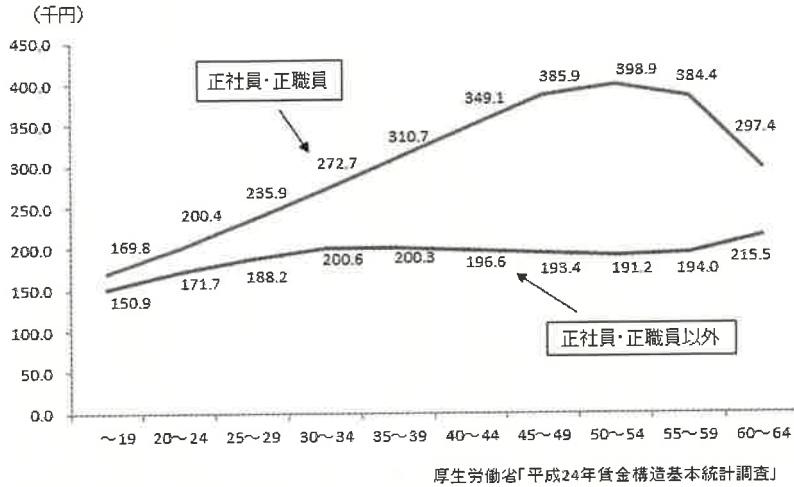
改正労働契約法二〇条からみる賃金格差是正のための課題

参考資料

資料一. 厚生労働省ホームページ

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/kadai/] (二〇一三年十一月六日確認)

【賃金カーブ (月給ベース)】



資料二. 同上

【正規・非正規の年齢別の有配偶率 (男性)】

