

日本における 「同一労働同一賃金」の課題

—2018年改正法活用の意義



龍谷大学名誉教授

わきた しげる
脇田 滋

1 はじめに

2018年6月末に成立した「働き方改革関連法」に基づいて、2020年4月から「パート・有期法」（正式名は「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）が施行される。パート、有期、派遣などの非正規雇用形態で働く労働者が、当初は比較的少数であったが、2018年で約37.8%にまで増加してきた（総務省労働力調査）。日本の非正規雇用労働の特徴は、①雇用不安定、②差別待遇、③無権利、④孤立（未組織）という過酷な「雇用身分」と言える点にある。しかし、労働法・労働政策は、1980年代以降、非正規雇用を労働者のニーズに応える多様な働き方であり、労働者自身が自由意思で合意したものとして、正規雇用労働者との労働条件の格差が存在しても大きな問題としてこなかった。

EU（欧州連合）諸国は、3つのEU指令（パート労働指令〔1997年〕、有期労働指令〔1999年〕、派遣労働指令〔2008年〕）によって、パート、有

期、派遣などの非典型雇用であっても同一労働をする常用労働者との「非差別（＝均等待遇）」原則を確立した。韓国も2006年「非正規職保護法」で、有期、派遣において同一または類似の労働をする正規職との差別禁止を定めた。これに対して、日本の対応は世界の動向から大きく遅れ、2007年、2014年改正パート労働法、2012年改正労働契約法で、ようやく非正規雇用労働者に対する均等・均衡法規制が不十分な内容で導入されることになった。

そして、2018年「働き方改革関連法」は、労働時間関連の規制とともに「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」を目的とする法改正を行ない、「パート・有期法」が成立した。そして、同法に基づきパート、有期、派遣について「共通ルール」が作られ、2020年4月から施行されることになった。改正法には問題点も少なくないが、労働者・労働組合にとっては、非正規雇用労働者の「均等・均衡待遇」実現の運動にとって絶好の機会である。労働組合であれば、この改正法を活用し、法律を上回る待遇改善の実現が可能であり、真に「同一労働同一賃金」をめざす新たな法規制への第一歩とすることができる。本稿では、

法改正の内容と問題点、さらに運動の課題について要約的に整理してみたい。

2 非正規雇用と均等待遇法制

7 欧州とかけ離れた日本の非正規雇用

欧州では、産業別労働協約に基づいて、企業を超えた労働条件規制が普及し、職務に基づいた協約賃金によって「同一労働同一賃金」原則が慣行的に確立している。そして、フルタイムの長期雇用を内容とする「標準的労働関係」が広がった。しかし、その欧州諸国でも1970年代頃からパートタイム、有期雇用、派遣労働、個人請負形式など、標準的労働関係から外れる「非典型雇用契約(atypical employment contract)」に基づく「非典型雇用(atypical work)」が増えてきた。これに対して各国の労働組合がその「例外化」と「均等待遇」を求めて活動を進め、労使の粘り強い交渉の結果に基づいて、EUは前述の3つのEU指令によって、非典型雇用であっても同一労働をする常用労働者との「非差別(=均等待遇)」原則を確立することになった。

こうした欧州と比べて日本では「同一労働同一賃金」とは大きくかけ離れた雇用慣行が広がった。とくに、①重層請負や系列関係とも関連して、大企業・中小企業間の賃金・労働条件格差が深刻である。また、②高度経済成長の中で「男性片働き」の雇用慣行が形成され、女性は家計補助的就労と位置づけられ、男女による賃金格差が深刻である。さらに、③年功賃金制が普及したことによって同一労働であっても若年者の賃金が低いという、年齢による大きな賃金格差も日本の特徴と言える。

こうした雇用慣行を背景に、1980年代から本格的に増大した非正規雇用(パート、有期、派遣など)は、正規雇用との大きな労働条件格差、とくに賃金格差を共通の特徴とすることになった。具体的には、同じ仕事をしていても正規雇用には月給制の年功賃金に賞与・退職金がある一方、非正規雇用は低額の時間給以外は支給されないのが一般的である。

1 丸子警報器事件での画期的な勝利

このような正規・非正規の大きな労働条件格差は、その理由・根拠が不明確なために社会的、法的に疑問が提起されることになった。

法的には、非正規雇用は「契約自由の原則」に基づいて労働者自身がそれに合意して受け入れたものとされた。たしかに労働基準法(労基法)に反した契約は無効となり、同法3条は国籍、信条、社会的身分による差別待遇を禁止し、同法4条が男女の賃金差別を禁止していた。ところが、行政解釈や裁判では、労基法3条の「社会的身分」は「生来の身分」であり、「自由な合意」による非正規雇用は、そうした「社会的身分」でなく、3条違反ではないとされた。

しかし、実態としては正社員とまったく同一の労働を担当し、2ヵ月契約を長期にわたって反復更新してきた丸子警報器の「臨時労働者」の女性たち28人が、労働組合の支援を受けて立ちあがった。裁判を起こした原告たちは、長年(最長25年)働いても高卒初任給以下で、年功制の正社員との顕著な賃金格差は、労基法3条、4条に反する差別に当たり、違法であるとして損害賠償を請求した。

これに対して、裁判所(長野地裁上田支部^{うへだ})は、同一労働同一賃金原則は実定法上の規定がなく、公序でもないとしたが、同原則の基礎にある均等待遇の理念は賃金格差の違法性判断において

重要な要素になるとした。そして、賃金が正社員の8割以下の部分は民法90条（公序良俗）違反であるとして原告の請求を認める画期的判決を下した（1996年3月15日）。この判決を引き出した原告たちの運動は、非正規雇用形態による賃金格差を違法として争う、その後の運動や、世界から大きく遅れた日本の法規制見直しに大きな影響を与えることになった¹⁾。

㉒ パート労働法（2014年改正まで）

1993年制定のパート労働法（正式名「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）は、均等待遇規定を含んでいなかったが、ILO（国際労働機関）やEU諸国のパート労働法では当然の規制を日本も導入するべきだとの指摘を受けて、2007年改正法でパート労働法に「差別的取扱い禁止」規定が導入された。しかし、同法9条は、その対象を「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」として、①職務の内容（業務と責任）、②職務の内容・配置の変更の範囲が通常の労働者と同じであること、③契約が期間に定めがないか、有期契約の反復更新でそれと同視できることという厳しい要件を定めたため、該当するパート労働者が余りにも少数となり、強い批判を受けることになった。

さらに、2012年に労働契約法が改正され、それまでパート労働者のような差別禁止規定がなかった有期雇用労働者についても、通常労働者との「不合理な労働条件の禁止」規定（20条）が導入された。そして、不合理性判断では、①職務の内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の3つを考慮することとされた。

そして、2014年にパート労働法が改正され、前記の3要件のうち「③無期契約要件」が削除されて、対象者の範囲が拡大された。そして、2要件（①と②）を満たすパート労働者については賃金

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り扱いが禁止された（同法9条）。また、通常の労働者とパート労働者間の不合理な待遇の相違が禁止され、その合理性判断については労働契約法20条とほぼ同じ扱いとなった（8条）。他方、2007年改正と2014年改正によって事業主には、パート労働者の納得を得られるように、通常労働者との待遇差について、雇い入れ時の説明義務（14条1項）と労働者の請求に応じた説明義務（同条2項）が導入された。

このように2014年までの法改正によってパート労働者と有期雇用労働者については、通常労働者との間での不合理な待遇格差が禁止され、パート労働者については格差の理由や考慮要素を説明する義務が課されることになった²⁾。

㉓ 労働契約法20条をめぐる裁判

改正労働契約法施行後、20条の解釈をめぐって見解が対立し、多くの裁判例が出されてきた。

争点となったのは、①有期雇用労働者と正社員の労働条件の相違についての不合理性判断、②不合理な相違があつて違法・無効となったとき、通常労働者の労働条件と同じ内容を肯定する（補充的効力を認める）か、損害賠償を認めるにとどまるかの2点であった。

2018年6月1日に出された最高裁第2小法廷の2つの判決（ハマキョウレックス事件判決と長澤運輸事件判決）によって司法判断が総括的に示された（図表1）。この最高裁判決は、相違のある個々の労働条件ごとに、期間の定めを理由とする不合理なものであることについて労働側が、不合理でないことについて使用者側が立証責任を負い、20条が示す諸要素を総合考慮して労働条件の相違が不合理であると断定するに至らない場合は20条違反ではないとする。さらに、20条の「不合理と認められるもの」とは、労働条件の相違が不

図表1 労働契約法20条をめぐるハマキョウレックス事件・最高裁第2小法廷2018年6月1日判決の概要

手当名	不合理性の判断			最高裁 本件における手当支給の目的	最高裁 判決理由
	差戻 第1審	差戻 控訴審	最高裁		
無事故 手当	不合理 でない	不合理	不合理	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転および事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の相違によって異なるものではない。	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。
作業手当	不合理 でない	不合理	不合理	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務内容・配置の変更範囲の相違によって異なるものではない。	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金。
住宅手当	不合理 でない	不合理 ではない	不合理 ではない	正社員は転居を伴う転勤が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。
給食手当	不合理 でない	不合理	不合理	勤務時間中に食事をとる必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じであるうえ、職務内容・配置の変更範囲の相違と勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。	従業員の食事に係る補助として支給。
皆勤手当	不合理 でない	不合理 でない	不合理	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の相違により異なるものではない。	出勤する運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給。
通勤手当	不合理	不合理	不合理	労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務内容・配置の変更範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。	

出所：厚労省「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」（2019年3月）の表を補充して作成

合理であると評価できるものであるとした。これは相違が「合理的であること」まで求めるものでないので、使用者側の主張立証責任を軽減する解釈と言える。また、不合理な相違があると認められた場合、有期雇用労働者の労働条件は20条違反で無効となる。しかし、無効となった労働条件については正社員の労働条件と同一となるものでないとして、「補充的効力」を否定した。そのため違反について損害賠償請求が認められるに止まることになる。そして、無効となった部分の労働条件は、新たな合意や契約解釈によって決まることになったと考えられる³⁾。

「働き方改革関連法案」を掲げ、2018年4月、「働き方改革関連法案」を国会に上程した。同法案では、従来のパート労働法を「パート・有期法」に改め、同法8条以下の適用対象者に「有期雇用労働者」を追加し、従来の労働契約法20条を削除し、この改正法8条に吸収する一方、均等処遇に関する規制内容には修正を加えないまま、同法9条以下を有期雇用労働者にも適用することにした。そして、この内容で、2018年6月に成立した「働き方改革関連法」の関連部分は、2020年4月（中小企業は2021年4月）に施行されることになった。

3 新たな「同一労働同一賃金」をめぐる動向

2018年「働き方改革関連法」と「パート・有期法」

政府（安倍内閣）は、2017年3月に発表した「働き方改革実行計画」で「同一労働同一賃金な

1 「パート・有期法」の均衡待遇・均等待遇規定

その結果、パート労働者、有期雇用労働者ともに、「パート・有期法」によって、「不合理な待遇差の禁止（均衡待遇）」（8条）と「差別的取扱いの禁止（均等待遇）」（9条）の規定が適用されることになった（図表2）。8条は、労働契約法20条と同趣旨の「不合理な待遇の禁止」規定なのでとくに大きな変更はなく、これまでの労働契約法

図表2 パート、有期、派遣労働者
「均等・均衡待遇共通ルール」

均衡待遇 不合理な待遇差の禁止	均等待遇 差別的取り扱いの禁止
パート・有期法第8条 労働者派遣法第30条の3第1項	パート・有期労働法第9条 労働者派遣法第30条の3第2項
①職務内容*、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇について同じ取り扱いをする必要がある。	①職務内容*、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合、待遇について同じ取り扱いをする必要がある。

* 職務内容とは、業務の内容及び責任の程度をいう

20条をめぐる判例の判断内容が参考にされ、後述の「指針」に反映された。そして、「差別的取扱い禁止」規定（9条）は、従来、有期雇用労働者にはなかった規制が新たに設けられ、パート労働者と同様に適用されることになった。つまり、9条は、①「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」（職務内容）、②雇用関係の全期間における「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一の場合には、パート労働者（いわゆる「疑似パート労働者」）と有期雇用労働者について、通常の労働者との差別的取り扱いを禁止することになった。

なお、賃金の決定や教育訓練の実施をはじめとして、使用者にはパート労働者・有期雇用労働者ともに、通常の労働者との均衡を考慮した待遇を行う努力が求められる。賃金決定については職務の内容・成果、意欲、能力・経験等を勘案して行うことが努力義務となった（「パート・有期法」10条および11条2項）。また、使用者は、パート労働者・有期雇用労働者の待遇が通常の労働者の待遇と相違することについて、その内容と理由を労働者の請求に応じて説明する義務が追加された（同法14条2項）。

7 派遣法改正と均衡・均等待遇

労働者派遣法は、派遣元事業主に対して、派遣先労働者と派遣労働者との均衡を考慮した待遇を行う配慮義務を定めている（30条の3）が、2018年「働き方改革関連法」で、労働者派遣法も改正され、「パート・有期法」と同様に「均衡待遇（不合理な待遇の禁止）」と「均等待遇（不利な取扱いの禁止）」規定が新たに導入されることになった（30条の3、2020年4月施行）。これは従来の配慮義務からは大きな前進とすることができる。これによってパート労働者、有期雇用労働者、派遣労働者が、ほぼ同様のルール（共通ルー

ル）によって、正社員との待遇格差の是正が行われることになった（派遣先均等・均衡方式）。

ただし、上記の「共通ルール」の例外として、派遣労働に関しては「労使協定方式」を選択することができることになった（30条の4）。つまり、派遣元が過半数労働者代表と書面協定を締結し、その協定で、①対象となる派遣労働者の範囲、②賃金の決定方法、③公正な評価による賃金決定、④派遣元正社員の待遇との不合理な相違がない賃金以外の待遇についての決定方法、⑤段階的・体系的な教育訓練の実施などを定める場合には、労働者派遣法30条の3による「共通ルール」は適用されない。

この「労使協定方式」は、派遣元事業場での労使協定が民主的に労働者代表を選出して適切に締結されるのか、実際には、「共通ルール」適用回避を目的とした「抜け道」ではないか、と強い疑問を感じざるを得ない。

なお、派遣労働者についても、派遣元事業主に対して、労働条件明示義務や待遇に関する説明義務が強化された。

8 ガイドラインと「不合理性」判断基準

2018年12月28日、厚労省から「同一労働同一賃金ガイドライン」〔短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（2018年告示430号）〕が示され、2020年4月から適用されることになった。このガイドラインは、正社員（通常の労働者）と非正規雇用労働者（パート労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合、不合理な

図表3 厚労省「同一労働同一賃金ガイドライン」(2018年告示430号)の概要

基本給	労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。	
	正社員と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合、主観的・抽象的説明では足りず、相違は、職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質、目的に照らして不合理と認められるものであってはならない。	定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者も、パート・有期法の適用を受け、賃金の相違については、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。法8条のその他の事情に当たりうるので総合的に考慮して、待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断される。
賞与	会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献である短時間労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。	
役職手当	労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就く短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容に一定の違いがある場合は、その相違に応じた支給をしなければならない。 ※ 同様の手当…特殊作業手当(同一の危険度又は作業環境の場合)、特殊勤務手当(同一の勤務形態の場合)、精皆勤手当(同一の業務内容の場合)等	
時間外労働手当	正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行った短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。	
通勤手当・出張旅費	短時間労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。 ※ 同様の手当…単身赴任手当(同一の支給要件を満たす場合)等	
家族手当、住宅手当等	ガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。	
福利厚生施設	正社員と同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、正社員と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。 ※福利厚生施設とは、給食施設、休憩室及び更衣室	
教育訓練	正社員と職務の内容が同一のパート・有期雇用労働者には、正社員と同一の教育訓練を実施しなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合は、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。	
安全管理に関する措置・給付	正社員と同一の業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者には、正社員と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。	

待遇差と、不合理でない待遇差について原則となる考え方と、問題となる場合の例を示したものである。このガイドラインに含まれない待遇については、具体的な事情に応じて労使で話し合いをして決めることが望ましいとされている。ガイドラインの概要は、図表3の通りである。

4 「同一労働同一賃金」実現に向けた課題

最後に、来年4月からの「パート・有期法」「改正労働者派遣法」施行に関連して、労働組合として同一労働同一賃金をめぐる取り組みべき課題は何かを要約的に整理してみたい。

7 「改正法」積極的活用の意義

(1) まず、労働者・労働組合としては、2020

年4月施行の「パート・有期法」と「改正派遣法」を積極的に活用することが重要である。たしかに、2つの改正法は、前述した通り「同一労働同一賃金原則」を正面から認めたものではなく、不合理な差別の是正にとどまっている。また、法違反について私法的効力を認めるが、「補充的効力」を明確に認めていない。そのために、正社員との賃金格差について裁判所が「損害賠償」請求の道しか認めないなど不十分な点が少なくない。また、ガイドラインの内容も裁判所の判断の範囲を超えていない。

しかし、今回改正法は、同じ職場で働く労働者間で正規・非正規という雇用形態による不合理な待遇格差を是正するのに利用できる点が少なくない。とくに、団体交渉権をもつ労働組合が改正法を積極的に活用すれば、改正法の弱点を克服して、差別是正や同一労働同一賃金実現への道を大きく広げることができる。

(2) 今回の改正で有期雇用の「出口規制」という、2012年労働契約法改正の基本的な考え方がようやく具体化したと言える。つまり、改正労働契約法は18条と19条で、理由のない雇い止めに制限し、5年を超えた有期雇用労働者の「無期転換ルール」を定めた。これまで、同法20条が十分に機能してこなかったが、多くの裁判闘争を経て最高裁で労働側（一部）勝訴の判決を得た。2018年法改正は、これまでの長く困難な裁判闘争の延長である。

有期雇用労働者が正社員と労働条件の相違がなくなれば、使用者は無期雇用への転換を拒否する理由がなくなる。2018年4月から、無期転換ルールの実施が始まったが、このルールさえ守らない使用者が少なくないが、今後は、不合理な労働条件の相違を争うための「武器」を得たので、従来以上に無期雇用転換の運動も進めやすくなったと言える。

(3) 労働組合が、正規・非正規にかかわらず、同じ職場で働く労働者全体を代表する役割を明らかにすることができる。つまり、労働組合の助力で、非正規雇用労働者の待遇改善と無期雇用転換を図ることで、労働組合の信頼を高めることができる。それによって、労働組合から距離を置いていた労働者を積極的に労働組合に迎え入れて、労働組合の力量が大きく向上する。今回の法改正を、労働組合の新たな発展の機会として積極的に位置づけることが必要である。

(4) 改正法を活用するためには、労働組合内外での学習会や広報が重要であることを強調したい。今回の法改正は決して分かりやすいものではない。従来の日本的雇用をめぐる「常識」からもかなり進んだ内容であり、労働組合の一般組合員だけでなく、幹部にとっても意識的に学習しないと理解することが困難な点が少なくない。とく

に、現状では、正社員である組合員が、非正規雇用労働者の待遇改善の意味を正しく理解するには相当の努力が必要である。

現在、世界で賃金が下がり続けているのは日本の労働者だけである。非正規雇用が増える中で、正規雇用労働者の賃金が上がらない。経営者にすれば、同じ労働をしても格段に低い賃金で働く非正規雇用労働者が増えれば、正規雇用労働者の高い賃金は疑問に思えてくる。正規・非正規の格差が大きいほど正規雇用が縮小し、賃金は上がるどころか低下する。正規・非正規間の労働条件格差は、労働者の分断と、全体賃金低下の原因となっていることを組合員間で議論し、合意することが鍵となるだろう。

格差を打破して団結と連帯を拡大するために、非正規雇用労働者の待遇改善が労働運動全体にとっても、緊急で最重要の課題であることを学習と議論を通じて確認する必要があると思う。この点では、民放労連京都放送労働組合（KBS労組）が、同じ職場にいる非正規雇用労働者の雇用確保と待遇改善の課題に長年にわたって取り組み、労働組合としての質・量ともに大きく前進させ、正規雇用を含めて賃金も継続して引き上げてきた。同労組は、たたかひの経験を頻繁にパンフレットにまとめて可視化している。それを基に粘り強い学習と議論を通じて若い組合員たちに、先進的な運動の歴史を引き継いでおり、大いに参考になる⁴⁾。

改正法の不十分点を団交・協約で補完を

(1) 「基本給」や「賞与」でも均等待遇を実現する取り組みを

同じ労働をしても労働条件に格差があることは「同一労働同一賃金」の原則に反している。たしかに、今回の「パート・有期法」に至る法改正のなかで、当初に比べて均等・均衡待遇という点で

は大きく前進したが、本来の「同一労働同一賃金」の考え方とは大きな隔りがある。この点では、ILO や EU の考え方を参考に、とくにジェンダー差別是正と結びついて「職務評価」を重視する議論が積み重ねられてきた⁵⁾。

今回の法改正の基本にある考え方は、こうした議論とはかなりかけ離れていると言える⁶⁾。そうした限界が端的に現れているのが、待遇格差のなかで最も中心となるべき「基本給」や「賞与」については、「ガイドライン」でも「不合理な相違」と見ない余地を広く認めている点である。実際、ほとんどの労働契約法20条裁判では「手当」についての争いに集中し、「基本給」や「賞与」が争点になることが少ない。非正規雇用労働者の低賃金を改善するためには、「手当」だけで争うことには限界があることを考えると、これまでの裁判状況は、現在の法規制や法解釈の「歪み」によってもたらされたものと言わざるをえない。

ただ、労働契約法20条裁判の中でも大阪医科歯科大学事件・控訴審（大阪高裁2019年2月15日判決）は、賞与について、正職員に一律支給、有期雇用職員には正職員の8割支給という点から、長期雇用のインセンティブというには疑問があるとして、アルバイト職員（原告）に賞与を一切支給しないことは不合理であり、正職員の6割の賞与支給を命じた。同判決は、現在の裁判状況の中では積極的に評価できるが、それでも救済は「賞与」の一部に限られており、「基本給」は争点にならなかった⁷⁾。

労働組合としては、行政解釈や裁判状況に縛られることなく、本来の「同一労働同一賃金」の原則に基づく、丸子警報器闘争を想起して、最初から「手当」だけで争うのではなく、「基本給」や「賞与」を含めた、賃金全体での均等待遇実現を基本とする必要があると思う。

（2）「出口規制」の徹底から「入口規制」へ

本来、非正規雇用を受け入れる場合、その理由を限定する「入口規制」が必要であるが、現在の法規制は「出口規制」に止まっている。日本労働弁護団は、2016年10月7日、非正規雇用の「入口規制」と「不利益取扱い禁止」に関する立法提言骨子案を発表した。この骨子案では、「使用者は、①休業又は欠勤する労働者に代替する労働者を雇い入れる場合、②業務の性質上、臨時的又は一時的な業務に対応するために、労働者を雇い入れる場合、③一定の期間内に完了することが予定されている事業に使用するために労働者を雇い入れる場合を除いて、期間の定めのある労働契約を締結してはならない」といった入口規制を設ける必要を提示している。

労働組合としては、均等待遇の取り組みとともに、交渉によって、日本労働弁護団が示す「入口規制」の3点を協定・協約化するなどの取り組みを行うことが必要である⁸⁾。

（3）派遣労働者の均等待遇実現へ

新たな取り組みを

今回の法改正で特筆すべきことは、派遣労働者と派遣先正社員との均衡・均等待遇についての実質的規制を初めて導入したことである。しかし、折角、法改正されても、弱い立場の派遣労働者が立ちあがることは至難のことであり、労働組合が支援に取り組むことがなければ、改善は「絵に描いた餅」に止まってしまう。

派遣労働者の不合理な格差の撤廃のためには、派遣労働者の労働条件や権利について、労働組合が積極的に介入することが求められる。しかし、派遣元は「名ばかり使用者」の実態が少なくなく、そこで派遣労働者が組織される例はきわめて少数である。改正法は、派遣元を単位に均衡・均等待遇を図るとしているが、派遣元に労働組合が

あって、活発に活動しているという話を聞いたことがない。

本来なら派遣労働者が実際に就労する派遣先での労働条件改善と組織化が望まれる。現に、現行労働安全衛生法上の安全・衛生管理体制（安全・衛生委員会、安全・衛生管理者）の選出基礎数には、派遣先事業場で働く派遣労働者も含まれている。派遣先労働組合には、派遣労働者をも代表して活動し、その派遣先正社員との均等・均衡待遇のために活動することが必要である。

今回の法改正は、日本の労働組合が、労働者派遣法施行後、派遣労働者の組織化に成功していないことを前提に、最初から空文化することを狙って派遣労働者の均等待遇規定を実定法化したとさえ思える。まさに、労働組合運動にとっても、この機会をどう活かして派遣労働者の組織化に成功するかが試されているのだと思う。従来にない大胆な発想で取り組むことが必要である⁹⁾。

- 1) 丸子争議支援共闘編『パート・臨時だって労働者―新しい扉ひらいた丸子警報器の仲間』（学習の友社、2000年6月）参照。
- 2) 緒方桂子「パート労働者に対する処遇の格差是正・再考―二〇一四年パート労働法改正を契機として」労働法律旬報1828号（2014年11月）p.6以下、神吉知郁子「労働法における正規・非正規『格差』とその『救済』―パートタイム労働法と労働契約法20条の解釈を素材に」日本労働研究雑誌 No.690（2018年1月）p.64以下等、参照。
- 3) 労働契約法20条をめぐる裁判は、最高裁2判決以降も、産業医科大学事件、日本郵便（東日本）事件、日本郵便（西日本）事件、大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件、井関農機事件など多数出ている。詳細については、労働法律旬報1918号（2018年8月）、同1938号（2019年6月）掲載の諸論文を参照されたい。
- 4) 『市民が支えた KBS 京都の再建―京都放送労組のたたかい』（2018年9月）、『直用化構内スタッフの無期雇用化闘争～画期的！KBS 京都の構内スタッフ一掃の一步～』パートIX（2019年5月）参照。
- 5) 遠藤公嗣『これからの賃金』（旬報社、2014年11月）、浅倉むつこ『雇用差別禁止法制の展望』（有斐閣、2016年12月）等、参照。

- 6) 和田肇教授は、今回改正は、欧米で理解されている「同一労働についての差別的取り扱いの禁止ではなく、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止」に過ぎないことを的確に指摘している。同「ガラパゴス化した日本の『同一労働同一賃金』」労働法律旬報1913号（2018年6月）p.4。
- 7) 谷真介「学校法人大阪医科薬科大学事件・大阪高裁判決について [2019.2.15]」労働法律旬報1938号（2019年6月）p.29参照。
- 8) 実際に、非正規雇用導入に際して労働組合が事前協議などを行う事例としては、京都放送労組や、化学一般ダイトケミックス支部の事例（堀谷昌彦「労働協約を締結し非正規雇用問題に取り組む」民主法律276号（2009年2月））が参考になる。
- 9) 派遣労働者は、その労働時間のほとんどを派遣先職場で過ごし、均等待遇の比較対象は派遣先正社員である。そこから、派遣先の企業別労組が、派遣労働者を組織することが考えられるが、京都放送労組以外は、そのような例はほとんど聞かない。実際には、産別組織下での「個人加盟地域労組」（例：民放労連近畿地区労組）や、地域労組を通じての組織化が現実的なのだろう。

わきた しげる 1948年生まれ。龍谷大学名誉教授。専門：労働法・社会保障法。著書：『雇用社会の危機と労働・社会保障の展望』（共編著・日本評論社、2017年）、『劣化する雇用 ビジネス化する労働市場政策』（共編著・旬報社、2016年）、『日本の雇用が危ない 安倍政権「労働規制緩和」批判』（共編著・旬報社、2014年）、『労働者派遣と法』（共編著・日本評論社、2013年）、『ワークルール・エグゼンプション 守られない働き方』（共編著・学習の友社、2011年）ほか。