

RIETI政策シンポジウム
賃金・処遇改革と「ポスト3.11」の雇用・労働政策
プレゼンテーション資料

2011年12月2日

水町 勇一郎
東京大学社会科学研究所教授

正規・非正規労働者間の 格差是正のための法原則のあり方

東京大学社会科学研究所

水町 勇一郎

I はじめに—問題の所在

1 日本の労働法・労使関係をめぐる2つの問題

- ・正規労働者の過重労働(過重負担)
- ・正規・非正規労働者間の「格差」問題
 - 両者は密接に結び付いた問題
 - その一つとしての「格差」問題

I はじめにー問題の所在

2 「格差」問題と政府の方針

- ・民主党マニフェスト(2009年)
 - 「性別、正規・非正規にかかわらず、同じ職場で同じ仕事をしている人は同じ賃金を得られる均等待遇を実現する。」
- ・政府の新成長戦略(2010年6月策定)
 - 「パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進」を2013年度までに実施すべき(工程表)
- ・労働者派遣法改正案の規定(均衡待遇の配慮義務)
- ・有期労働契約研究会報告(2010年9月)
 - 労働政策審議会労働条件分科会
- ・パートタイム労働研究会報告(2011年9月)
 - 労働政策審議会雇用均等分科会

I はじめに—問題の所在

3 「格差」問題をめぐる学説と裁判例

- 学説の状況:

救済肯定説と救済否定説等に分岐

- 裁判例の状況:

救済を肯定するものと否定するものに分かれ、
最高裁の判断(判例)は未だなし

I はじめに—問題の所在

4 欧米の法的アプローチの仕方

- ・ヨーロッパ:

客観的理由のない不利益取扱いの禁止

←①隠された差別の排除

②高付加価値競争戦略

- ・アメリカ:

雇用形態の違いによる待遇の違いには法は不介入

←①契約自由の原則

②無期フルタイムにも特別の法的保護なし

I はじめに—問題の所在

5 本報告の目的

- ・ヨーロッパを参考に日本の法原則のあり方を考察
- ・2つの前提：
 - ①非典型的雇用形態全体を視野に入れる(≠パート、有期、派遣の切り貼り)
 - ②その待遇全体を視野に入れて考える(≠賃金のみ)

Ⅱ 法原則のかたち

1 法原則の選択肢

- ・**その1: 同一キャリア同一待遇原則(「パート法8条」型)**

「非正規労働者は、当該事業場において職務内容が同一であって、人事異動の有無及び範囲が同一の通常の労働者より、不利に取り扱われてはならない。」

- ・**その2: 同一労働同一待遇原則(「EU法文」型)**

「非正規労働者は、合理的な理由がない限り、当該事業場において職務内容が同一または類似した通常の労働者より、不利に取り扱われてはならない。」

- ・**その3: 合理的理由のない不利益取扱い禁止原則(「EU実態」型)**

「非正規労働者は、合理的な理由がない限り、当該事業場の通常の労働者より、不利に取り扱われてはならない。」

Ⅱ 法原則のかたち

2 それぞれの長所と短所

- ・**その1: 同一キャリア同一待遇原則(「パート法8条」型)**
 - ① 日本的な人事・賃金制度(職能給など)に親和的
 - ② キャリアを前提としていない賃金制度やキャリアと関連していない給付に適合しない
- ・**その2: 同一労働同一待遇原則(「EU法文」型)**
 - ① 職務給制度に適合的。同じ労働なら同じ待遇をという規範意識にも合致
 - ② 職務給以外の賃金制度や職務と関連していない給付に適合しない
- ・**その3: 合理的理由のない不利益取扱い禁止原則(「EU実態」型)**
 - ① さまざまな賃金制度や給付に適合する(=EUの経験)
 - ② 内容が抽象的で予測可能性に欠ける

Ⅲ 法原則の内容

1 「合理的理由」の判断のポイント

- 立証責任を使用者に課し、労使の話し合いによる納得性の高いルール設定・運用を促す
- 「合理的理由」の有無の判断においては、労使の集団的な合意の存在を重視する
- 行政または第三者機関等が「合理的理由」の内容について指針(例示)を提示する

Ⅲ 法原則の内容

2 「均衡」待遇の位置づけ

- ・日本固有の課題
- ・「合理的理由のない不利益取扱い禁止」原則をとれば、その射程は基本給等の職務給付のバランスのとり方にほぼ集約される
- ・上記原則のなかに取り込むか、別に規定するか
- ・いずれにしても画一的・定型的には判断できない量的(程度)問題
- ・職務評価・職務分析の手法などを取り込んで、企業の実態にあった努力(行動計画等)を進めるべき

IV むすびー今後の労働法・労使関係 の方向性

1 法的なルール設定・運用のあり方

- ① 国家（法律）による強制（ヨーロッパモデル）
- ② 集団（労使）による決定
- ③ 個人（契約）による決定（アメリカモデル）

IV むすびー今後の労働法・労使関係のあり方

2 近年の動向と課題

- ヨーロッパ: Social dialogue (①→②)
- アメリカ: collective voice (≠exit) (③→②)
- 日本でも②を重視する傾向

→日本における課題

大企業の労使関係の透明性・開放性の確保
中小企業における労使対話の基盤の形成