

はじめに

非正規労働者は、日本では全労働者の1/3を越え、韓国では政府統計によっても過半数となっているため「少数者」とは言えないが、社会の中で「非典型」とされ、それゆえに権利保障が「典型」者よりも更に遅れているため、権利保障が焦眉の課題となっている。

日本における非正規労働者は、景気変動に対する雇用の調整弁であるという性格は変わらないものの、かつてはあくまで正規雇用を補完するものとの位置づけであったが、その後、正規雇用を代替するものとなってきた。それに伴って、パートタイム労働法や労働者派遣法が制定されて雇用管理に対する行政の関与が進められてきた。ここでは正規雇用との均等あるいは均衡が課題とされているが、雇用形態の違いから、均等を図る比較対象となる職種選定の困難性があり、そもそも、比較対象となる職種の労働条件自体が高いものでない現状の下で、非正規労働者の雇用改善にはつながっていない。それどころか、数年前には銀行労働者、現在では公務員に対して、「厚遇問題」として労働条件の切り下げを求めるなど、労働者間の「足の引っ張り合い」の世論が組織されている。さらに、現在では非正規労働者数は更に拡大しており、企業においても、正規雇用と非正規雇用を整理した雇用管理が進んでいる。この中では、正規雇用との均等という問題を越えて、非正規雇用自体の正当性が問われる段階に至っている。なお、本報告はパートタイム労働者に限定して検討する。

## 1. 非正規労働者の現状

### 1) 非正規労働者数の現状

2004年では、雇用者4975万人のうち、正規従業員が3410万人で68.5%、非正規従業員が1564万人で31.4%となっている。10年前には、雇用者が4776万人、正規従業員が3805万人で79.7%、非正規従業員が971万人で20.3%であったため、10年間において、正規労働者が400万人近く減少する一方で非正規労働者が600万人近く増加し、非正規労働者比率が10%以上増加していることになる。さらに、1990年代後半から現在までの約10年間で非正規労働者比率の増大が加速しており、このままのペースでいけば、2020年頃には非正規雇用労働者が正規雇用労働者を上回る。

男女比率は、非正規労働者の70.2%が女性であり、女性労働者全体の51.7%を占めており、既に正規労働者数を上回っており、10年前の38.4%から急増している。年齢構成では、25歳から54歳までの非正規労働者比率は、男性が約10%に対し、女性は、15歳から34歳までは約4割、35歳以上は5割以上となっており、10年前と比較すると、とりわけ女性若年層の非正規労働者化が進んでいる。

### 2) パートタイム労働者の現状

非正規労働者の中心はパートタイム労働者であるが、2004年に、職場で「パート・アルバイト」と呼ばれている者は1096万人(22.0%)、それ以外にもパートタイム労働者と考えられる者を併せると、1977万人(39.8%)である。つまり、呼称上では2割強、広義で捉えると約4割が、パートタイム労働者であり、10年前から15%弱の増加となっている。

正規労働者と同等以上の労働時間である擬似的パートタイム労働者数は、パートタイム労働者の1/3に達する。少なくとも約半数が有期契約労働者であり、一般労働者の51.1%の給与水準となっている。年間賞与その他特別給与についても、一般労働者全体89万2千円に対して、パートタイム労働者4万円と大きな差がついている。年次有給休暇を与えている事業所の割合は約6割である。

労働組合加入状況は、そもそも組合が存在しているパートタイム労働者が約3割、そのうち、加入しているのは2割、つまり、6%弱の組合加入率にすぎない。

## 2. パートタイム労働者の権利保障

上述の特徴から、権利保障に向けたいくつかの課題が指摘できる。まず第一に、擬似的パートタイム労働者の差別的取扱いの課題である。第二に、有期契約の労働者であり、不安定雇用であることの課題である。第三に、正社員との均等待遇の課題である。第四に、女性差別是正の課題である。パートタイム労働者の権利保障は、この四つの課題が複合的に絡み合っている問題である。

## 1) 権利保障を巡る経過

### ① 「臨時工」を巡る議論と典型パートの増加

昭和30年代までは、主に臨時工、とりわけ基幹的臨時工の差別的取扱いが議論の対象となっていた。裁判例は、臨時工が憲法14条や労働基準法3条にいう「社会的身分」には該当しないと判断し、反復更新された有期契約が期間満了を理由として更新拒否された事例につき、正社員と変わらない状態になっている場合には、正社員に対する解雇法理を類推適用するべきであると判断した。

その後、昭和30年代後半からの高度成長期には労働力不足を反映して、臨時工の本工登用制度が普及し、臨時工は減少してきた。それに代わって、雇用の調整弁として登場したのが、主婦パートを典型とする、パートタイム労働者であったが、行政が積極的に関与することはなかった。

### ② 典型パートの基幹化と行政による関与

短時間雇用者が雇用者全体の10.5%（男子4.8%、女子21.1%）を占めてきた現状に対し、1983年から94年にかけてパートタイム労働者保護に向けた法律案が検討されることとなったが、労使のコンセンサスが得られず見送られ、「パートタイム労働対策要綱」の制定に留まった。

次に、労働省委託の研究会が1987年に報告を出し、再び立法化の議論が行われたが、結局は、「パートタイム労働指針」と要綱から指針に格上げされたに留まった。

その後、パートタイム労働者が雇用者全体の16.3%（女子29.3%）を占める現状に対し、1992年に労働大臣の諮問機関が報告書を出し、1993年に「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律（パートタイム労働法）」が制定された。しかし、成立した法律は行政による改善施策の根拠法規の性格が強く、正規労働者との平等取扱い原則、雇い止めの規制、比例的付与、は規定されなかった。

### ③ パートの制度化と法改正の動き

日経連は1995年に発表した報告書において、労働者を、基幹職であり無期雇用契約により雇用される「長期蓄積能力活用型」、契約社員等を念頭においた「高度専門能力活用型」、パート等の非正規労働者を念頭におき、有期雇用契約により雇用される「雇用柔軟型」に分類し、それぞれの処遇を整理した。パートタイム労働者は、正社員の補完あるいは代替ではなく、独自の雇用形態として雇用管理体制の中に位置づけられることになった。1998年に、雇用期間につき例外を認め、2003年には、原則が3年、例外が5年に延長されたのも、この方向性に沿った法改正であった。

パートタイム労働法の改正については、まず、1998年に、パートタイム労働者を労働条件、雇用管理面で適正に位置づけていくことにつき労使による具体的なルール作りが必要であるとの建議が出され、それを受けて、2000年に、パートタイム労働者を「正社員と同じ職務を行う」タイプと「正社員と異なる職務を行う」タイプに分類し、前者については正社員との比較を行い、後者は均衡を考慮した雇用管理を検討していく、との整理がされ、2002年には、仕事の難易度以外に残業や配転等の拘束性を基準として、社員を「基幹社員」「中間形態の社員」「臨時・一時的社員」とグループ分けし、「有期雇用であっても反復更新しているケースに対しては、適正なルールの確保を徹底していく」、「ヨーロッパ的な意味での「同一労働同一賃金」原則が公序なっているとは言い難い」ので「日本的均衡処遇ルールの確立が必要」であり、「残業、配転、転勤等の拘束性が正社員と異なる場合、合理的な差を設けることもあり得る」とした。しかし2003年に、法制化などの法整備については将来の課題とされ、「パートタイム労働指針」に、仕事の内容や責任が実質的に正社員と同じなら、同じ賃金表や査定方法を使う、正社員と異なる場合も能力や経験に応じて評価する「均衡処遇」をとる、正社員への転換制度の創設、が盛り込まれることになるに留まっている。

現在議論されている労働契約法制でも非正規あるいは有期契約の論点が入っていない。しかし、野党各党からのパートタイム労働法改正案が国会に提出され、新聞報道によれば、厚生労働省は指針で示した措置を法律に明記する方向でパートタイム労働法を改正する方針を決めたとされている。

## 2) 権利保障の現状

### ① 雇用に関して

パートタイム労働者も採用内定段階で労働契約は締結される。雇用に期間を付す場合には、一定の例外を除いて3年を越えてはならず、越えた場合には雇用期間は3年に縮減され、それを越えて継続雇用された場合には、期間の定めのない契約と考えられる。配置転換については、勤務場所・職種の特定がなければ使用者が配転命令権を留保しているが、業務上の必要性が存しない、他の不当な動機・目的をもってなされた、労働者の不利益が大きい場合には権利濫用となる。

有期契約の期間満了を理由とした雇い止めの効力について最も争われてきた。最高裁はまず、反復更新されている場合に、「期間の定めのない契約と実質的に異なる状態で存在していた」として解雇法理を類推適用した。その後、5回の更新では期間の定めのない契約と実質的には異なる関係が生じたとはいえないが、「その雇用にある程度の継続が期待されていた」として、解雇法理の類推適用を認めた。期間満了後最初の更新が拒否された場合についても、解雇法理を適用した例がある。しかし、雇用継続の合理的期待のある場合が明確ではなく、雇用継続について正社員の定年年齢までと判断した例と否定した例がある、整理解雇にあたって臨時工を優先的に解雇することを認めた例と整理解雇の要件に従う例がある、など判断が分かれており、立法的解決が求められている。

厚生労働大臣は「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」を制定し、契約締結時に更新の有無と判断基準の明示、30日前までの予告、雇い止め理由の明示、契約期間をできる限り長くする努力義務を定めている。行政官庁は必要な助言及び指導ができることになっているが、罰則や強行規定はなく、また雇い止めに必要な理由が必要であるとはしていない等の問題も指摘できる。更に、反復更新されていた有期契約の更新時に次回は更新しないと明示した場合について、雇い止めを有効とした裁判例があり、基準の整備が逆に雇い止めを正当化してしまう結論となっており問題がある。

## ②労働条件に関して

公共職業安定所の求人票に記載された労働条件は、労使間の契約内容になる。労働条件の明示は全労働者について使用者の義務であるが、ここで文書明示の義務が課せられているのは、賃金、契約期間、就業場所・業務、労働時間、退職に関する事項であるところ、パートタイム労働者についてはそれ以外に、昇給、退職手当・賞与、休日労働、残業の程度、安全衛生、教育訓練、求職についても明示した文書の交付が事業主の努力義務となっている。

就業規則はパートタイム労働者に対しても作成しなければならないが、通常の労働者と別規定を作成するのならば、本則に適用除外規定と委任規定が必要となる。また、就業規則のうちパートタイム労働者に係る事項の作成と変更には、労働基準法90条所定の手続きに加えて、パートタイム労働者の過半数代表の意見聴取が事業主の努力義務となっている。

労働条件については、最も問題となっているのは正社員との賃金格差である。丸子警報器事件事件判決は、臨時社員について、同一価値労働同一賃金原則は一般的な法規範として存在していると認めることはできないとしつつも、その基礎にある均等待遇の理念は考慮されるべきであって、この理念に反する賃金格差は使用者の裁量の範囲を逸脱したものと見て公序良俗違反を招来するとし、2割の裁量の幅を認めた上で、それを越える賃金格差を違法と判断した。労働時間についてはパートタイム労働者も週40時間、一日8時間の上限規定の適用を受け、残業の規定が適用され、休憩・休日の規定も適用されるのは当然である。また、パートタイム労働者であっても年次有給休暇を取得する権利を有しているが、所定労働日数が通常の労働者に比べて少ない場合には、所定労働日数に比例して付与されることになる。労働安全衛生法も適用され、使用者はたとえばパートタイム労働者にも健康診断を受けさせる義務がある。男女雇用機会均等法も適用される。また、育児・介護休業法も適用され、子が1歳に達する日を越えて引き続き雇用が継続することが見込まれる場合には育児休業を取得できる。このように、賃金格差を典型とし、それ以外の労働条件についても、正社員との均等待遇をいかにして保障するのが課題となっている。

## 3. 新たな法理の検討

パートタイム労働法はパートタイム労働者の権利保障にとっては十分ではない。そこで、法改正が必要とされているし、それのない場合には法解釈により可能な権利保障が求められている。とりわけ焦点となるのは、上で整理したように、労働条件の均等待遇と雇用保障である。

## 1) 均等待遇・同一価値労働同一賃金原則

ILO175号条約（パートタイム労働条約）は、労働基本権や労働条件、法定社会保障制度等における対応するフルタイム労働者との均等待遇原則を定めている。それに対し、日本では明文規定は存在しない。その下で法解釈として均等待遇原則を承認するか否かについて議論されている。

否定説は、「立法政策の問題であって、男女間の均等待遇のような人類の普遍的な人権原理とまではいえない」、欧州で認められているのは「職種概念が確立し、職種（技能）による産業横断的賃金率が存在している」からである。「パートタイム労働を中年女子および高齢者…に適応した雇用機会として安定化させる政策選択は肯定的」として「終身雇用を予定しないために、採用の基準・手続、配置・教育訓練等において一般労働者と異なる扱いを受け」ているため均等待遇の基盤がない。

他方で均等待遇原則が公序となつているとする説はたとえば、平等原則や同一価値労働同一賃金原則は普遍的な原則として存在しておりむしろ米国が特殊であるし、均等待遇原則もあくまで比較可能なフルタイム労働者との合理的根拠に基づかない差別を禁止しているのみであるとして批判し、日本においても「労基法3条および4条を、一般的な平等原則をうたった憲法14条と日本が批准した国際人権規約社会権規約7条の規定などを総合して解釈すると、そこからパート労働者と正社員の均等待遇原則を引き出すことは可能」。

均等待遇原則について、現実的な妥当性を追求することは重要であるが、他方で、「日本企業の労務管理手法の妥当性を跡づけること」になってはならない。反対説の主たる論拠は、正社員との同一基盤が存在しないことにある。しかし、正社員において、年功賃金であっても現在ではその決定基準の客観化が進んでおり、また、特定職務への雇用ではないことからこれまでは当該労働者の担当する職務の内容を明確にする作業がされてこなかったのに対して、たとえば成果主義的勤務評価の進展により、評価基準の客観化や従業員の納得を必要とし、当該労働者の職務内容を明確にせざるをえなくなっている。ここに、比較を行う一定の基盤は存在してきている。しかし、困難が存在することも否定はできず、正社員とパートタイム労働者の同一基盤を担保することが重要となってくる。

## 2) 有期契約の規制

反復更新された有期契約の雇止めについて、判例法理が定着する中で、判例法理を下にした立法構想が発表されているが、そこから進んで有期契約自体の規制へと議論が展開している。

ドイツは2001年施行の「パートタイム労働・有期労働契約法」により、「期間を定めることが許されるのは客観的な理由によって正当化される場合である」とし、客観的理由としては、経営上の必要性の一時的な存在、大学教育との連続、他被用者の代理雇用、労務給付の特性、試用、被用者本人の事情、予算法上の有期雇用、裁判上の和解の8つの場合を挙げている。フランスでは、有期契約の締結は、正規従業員との代替、業務の一時的増加、業務の性質による場合に限定されている。

法規制への反対説は、「多様な有期雇用のすべてに妥当しうる有効・適切な法的ルールの定立は困難である」、有期契約締結の制限については「却って労働者の雇用機会を狭める、失業率が上昇するといった影響を及ぼす恐れがある」。他方で、有期契約締結を制限していく見解も増えている。たとえば、解雇制限を回避する結果になることは労働保護法規に逆行する、恒常的な業務に有期労働契約が利用できることになると雇用保障の弱い雇用形態となってしまう。

有期雇用は、不安定雇用であることの問題のみならず、労働条件の低さや権利主張するための労働組合加入率の低さ等の問題も、主として雇用の不安定性に由来していると考えられる。そのような有期雇用が全労働者の16.6%を占めているとされ、かつ拡大していることは、単に解雇制限の回避に留まらず、労働法制全体の空洞化につながるものである。その意味で、有期雇用は合理的な理由のある場合に限定されるべきである。雇用機会を狭めることになるとの主張もあるが、現時点ではむしろ有期雇用であることが雇用拡大にとって障害になっている側面がある。その典型がワークシェアリングである。現在の制度の下でのワークシェアリングは、不安定雇用を拡大することにしかつながらず、労使双方にとって受け入れられないものである。均等待遇、男女平等、仕事と家庭の調和等、パートタイム労働者の労働条件整備のためにはフルタイム労働者が同一基盤をもっていることが重要である。