

ガイドライン案と今後の法整備の目指すべき方向 ～労働法学の立場から～

東京大学教授
岩村正彦

資料8

- ガイドライン案(以下「案」といいます)は、待遇格差の不合理性を是正することを目的とされているが、ほとんどすべての箇所で「支給をしなければならない。」等の合理性の基準に立脚する表現が採用されており、整理が必要。
- フルタイムの有期雇用については、労働契約法18条を通して、正社員化を進めることが肝要であり、こうした動きを阻害しないようにすることが必要。
- こうした課題の検討とガイドラインの確定のためには、労政審で、労使の意見を十分に聞きつつ議論をすることが肝要。

○これからの法改正作業にあたって、ガイドラインを法的にどのように位置づけるか等の検討が必要。

○ガイドラインに沿った非正規従業員の処遇改善を着実に、かつ混乱なく、さらに第4回会議提出資料3頁で指摘した弊害を発生させることなく進めるために、改善計画の作成を企業に義務づける法律を制定し、その計画策定・達成の見通しを踏まえて、改正法施行の時期を設定することが適切。

○以上に提示したことを踏まえて今後の法整備を検討するのが適切。

- ガイドライン案(以下「案」といいます)は、待遇格差の不合理性を是正することを目的とするとされているが、ほとんどすべての箇所で「支給をしなければならない。」等の合理性の基準に立脚する表現が採用されており、整理が必要。
- フルタイムの有期雇用については、労働契約法18条を通して、正社員化を進めることが肝要であり、こうした動きを阻害しないようにすることが必要。
- こうした課題の検討とガイドラインの確定のためには、労政審で、労使の意見を十分に聞きつつ議論をすることが肝要。

➤ 案が不合理と認められるものは排除するという方針を採用したのは妥当。しかし、案の表現は、合理性・不合理性の2分法に依拠するよう見える。第4回会議提出資料4頁・5頁に記載したように、実際には、合理的とまでは言えないが、不合理とも言えない領域が存在するので、労使の協議・交渉の余地を広く確保しつつ、不合理と認められるものは排除するという趣旨の表現を採用するのが適切。たとえば「相違に応じた支給をしなければならない」という表現よりも、むしろ「相違の程度を勘案して不合理性を判断しなければならない」といった表現の方が適切。

- (注)の、有期雇用による高齢者雇用の賃金決定の実際を考慮した記述は適切。
- 案にはパートタイム雇用(有期パートと無期パートとの双方を含む。以下同じ)を念頭に置いた内容と思われるものが多く含まれており、やや硬直的。今後、高齢者雇用以外にも考える雇用政策面での有期雇用の有意義な使い方を阻害することが懸念される(第4回会議資料2頁参照)。こうした側面にも目配りをした検討が必要。

➤ 着実に実務に根付いて、待遇格差の不合理性を是正できるガイドラインとするためには、現実の問題に直面している労使からその経験・知見にもとづいた意見を十分に聞いて議論することが適切。その際、とくに労側については、パート等の非正規労働者の声が適切に議論の場に届くよう、非正規労働者を多く組織している組合を議論の場に参加させることが肝要。

○これからの法改正作業にあたって、ガイドラインを法的にどのように位置づけるか等の検討が必要。

➤ 使用者と労働者個人との間の労働契約関係は、私人間の権利義務関係であり、ガイドラインでそれを直接規律する手法は、かりに他の法分野で先例があったとしても、膨大な数の当事者間の権利義務関係に関わる労働法の領域に持ち込むことについては慎重な検討を要する。

➤ 12月16日に公表された「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」の「中間報告」3頁は、適切にも、「本検討会では、つくられるガイドライン『案』は、第一義的には、現行法の解釈を明確化するものと位置づけてきた。しかし、現状ではガイドライン『案』の法的位置づけは不明確であることから、ガイドライン『案』は現時点では効力を発生させるものではない旨をきちんと周知すべきである。」

と指摘しており、これを踏まえる必要がある。

➤ なお、派遣労働については、現行の労働者派遣法が定める規制枠組みの基本構造に関わる問題があり、また、前記「中間報告」に添付の中村天江委員および松浦民恵委員の「専門的見地からの意見」が指摘する様々な検討問題が存在する。したがって、派遣労働については時間をかけて検討することが適切。

○ガイドラインに沿った非正規従業員の処遇改善を着実に、かつ混乱なく、さらに第4回会議提出資料3頁で指摘した弊害を発生させることなく進めるために、改善計画の作成を企業に義務づける法律を制定し、その計画策定・達成の見通しを踏まえて、改正法施行の時期を設定することが適切。

➤ 裁判による是正は第4回会議提出資料3頁で指摘した弊害と混乱を発生させる恐れがある。非正規労働者の処遇の改善を達成するためには、まずは非正規・正規全体を包括した賃金・処遇体系全体を見直す労使の協議・交渉を着実に進めさせ、その結果がしっかりと実効性あるものにするための方策を講じることが肝要。そのためには、企業に改善計画を立てさせることを義務づける法律を制定し、労使に賃金・処遇体系全体の見直しを促すようにするのが有効。

➤ 改善計画の作成にあたっては、事業主に、非正規従業員を含む全従業員の過半数の労働組合があるときは、その労働組合と、それが無い場合には、非正規従業員を含む全従業員の過半数を代表する者(複数人を想定)との協議することを義務づける。

➤ 労使協議に臨む過半数労働組合には、当該事業場に雇用される非正規従業員の利益を公正に反映する義務を課す。従業員代表については、代表者の中に当該事業場に雇用される非正規従業員の代表者を含ませる。労使双方に誠実協議義務を課す。

➤ また、協議・交渉の内容が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、不合理と認められるものか否かの評価の考慮要素となることをガイドラインに入れるのが適切。

➤ 誠実協議義務を尽くさない場合や、協議が整わない場合には、行政機関による調整手続によって解決を図るのが適切。

➤ 協議に臨む組合員および従業員代表については、不利益取扱いからの保護を図るための制度を設ける。