視　点

労政審建議と「均衡」「均等」

労働政策審議会の建議「同一労働同一賃金に関する法整備について」がまとまった。今後、労働契約法、パート労働法、労働者派遣法の一括改正の具体的な論議が（「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」を法的根拠のある指針として固めていく作業と併行して）進められていくことになる。

建議の内容は、「ニッポン一億総活躍プラン」が掲げた「正規か非正規かといった雇用の形態にかかわらない均等・均衡待遇を確保する」目的に向け、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定を整備しつつ「ガイドライン」による現場の慣行や実態をふまえたソフトアプローチがとられる一方、労働者の求めに応じ待遇差の内容やその理由について事業主に説明義務を課すなどグレーゾーンのあることを前提に司法救済が円滑に作用する方向で整備を図るバランスよく穏当なものに思われる。特に、「不合理でない」説明にあたっての比較対象者の選定理由を明らかにすることや、同一の使用者に雇用される正規雇用労働者を比較対象として統一したことは、今後の実務的な進展に寄与するであろう。派遣労働者についても、基本的に派遣先労働者との均等・均衡待遇を原則としつつ、常用型派遣における労使協定方式を併用したことは、派遣制度固有の性格や現状から実効性の点で今後多くの課題が予想されるものの、現場の労使の取り組みを尊重したうえで、具体的な解決をこれから積み重ねていくという方向を示したものであろう。労働条件決定は基本的に労使自治の問題であり、正規・非正規間の不合理な処遇格差（過度の逸脱）に司法救済の道を整備しつつ、労使が課題・目標を共有し実態を踏まえつつ主体的に解決に取り組んでいく方向で合意した意味は大きい。

建議には気になる点もある。行政による履行確保措置やADRの適用は大切なことなのだが、その関係で建議は、有期雇用の諸規定をパート法に移行・新設するとしている。新設はADR関係規定とパート法９条の「均等待遇規定」と思われるが、もし労働契約法の有期雇用の規定を現行20条を含めてすべてパート法に移してしまうとすると、「パート・有期雇用法」という性格にならないだろうか。連合は2000年代初頭にはまさしくこの提起をしたのだが、それは短時間と有期が不可分に結びついている「パート」が雇用形態間格差のほとんど唯一といえる中心テーマであったからである。この性格は現在もなお変わってはいないものの、その後、民事的効力を持つ労働契約法が制定され、それは雇用契約を律する基本的法規となる一方で現場では多様な社員形態が出現するなど、環境は大きく変わっている。「均衡待遇」規定と建議で整理されている労働契約法20条は、有期雇用に限定されているものの、「差別禁止」規定に近い性格を持ち、包括的な雇用差別禁止立法のない現状において、これが基本法規である労働契約法に置かれている意味は大きい（「差別禁止」は本来完全な「均等待遇」を要請するものであり、雇用形態の選択が本人の意思を含む以上、不合理な過度の格差の是正以上に踏み込めないからなおさらである）。

日本のパートは欧州のように単に短時間であるというだけでなく、有期雇用が不可分に組み込まれるとともに、家計補助的性格が強かった歴史的経緯もあり、雇用社会では「身分」的な実態を形成してしまっている。それゆえに、雇用管理の改善や均等待遇も含めたパート法で総合的に対応する意味は大きいのだが、ここに有期の問題をすべて取り込んでしまっていいのだろうか。「フルタイムパート」（言語矛盾だが）という実態がある以上、パート法９条の「均等待遇」規定を有期雇用にも適用することは必要な前進である。一方で実態的な適用範囲が狭いとされたこの規定が拡大されたのは、労働契約法20条との関係というダイナミズムがあったからでもある。

今後の立法課題である「差別禁止」の構想も視野に入れて、「均衡待遇」と「均等待遇」の意味と関係について、論議を深めていく時期なのではないだろうか。

（主任研究員　中村善雄）