

労働契約法と改正パート労働法

『日本労働研究雑誌』編集委員会

2007年、労働法の分野では大きな動きがあった。パート労働法、雇用対策法、最低賃金法の改正、そして、労働契約法の制定（労働基準法も、その改正について継続審議となっている）。本特集号では、これらのうち、実務上も理論上も関心の高い労働契約法と改正パート労働法にしぼって、さまざまな角度から検討を加えることを目的とするものである。

まず、労働契約法をみてみよう。この法律は、これまでの労働法体系の中でどのように位置づけられるのであろうか。労働契約法は「労働契約をめぐる民事的ルールを定め、かつ、労働基準法とは別の実施システムをもつ」法律である（山川論文）。行政監督や罰則による履行確保をとみなさない民事的ルールを定めた点に、同法の特徴がある。その民事的ルールの内容は、主として、これまで判例で形成されてきた労働契約法理である。つまり、労働契約法の主たる目的は、判例法理の立法化にあった。なかでも重要なのが就業規則に関するものである。

山川論文では、就業規則に関して新設された条文について緻密な解釈論的検討を行っているが、読者がそこからわかることは、労働契約法の制定によって就業規則をめぐる法的ルールがそれほど明快になったわけではないということであろう。

この就業規則に関する規定も含め、労働契約法は、既存の法状況に大きなインパクトを与えるものとはいえなかった。それでも、この法律に対しては、宮里氏は「不十分であったが労働契約法はこの機会に制定されるべきであった」と述べ（ただし、労働政策審議会のあり方については見直しを求めている）、中町氏も、今後の拡充を期待したうえで、現時点での労働契約法の制定を画期的なものであると述べている（ただし、就業規則の不利益変更法理について予測可能性の欠如という問題が解決されなかったことには改善を求めている）。実務家サイドからは、立法化による法的ルールの明確化は望ましいということであろう。

一方、研究者である山川氏は、「労働契約に関する民事上のルール全体を『実質の意味での労働契約法』というとすれば、法律の条文として定められた労働契約法（労働契約法典）は、現時点においては、『実質的な意味での労働契約法』とは必ずしもいえ」ないと述べる。山川氏も、労働契約法の制定の意義は評価しているものの、それ以上に多くの課題が残っていると述べる。とくに労働契約法の内容の豊富化、および、民法の雇用契約に関する規定と労働契約法の整序が必要であると述べ、さらに、民事労働立法一般のあり方として、裁判や行政ADRによる具体的な救済まで視野に入れるべきこと、行為規範の明確化を考えるべきことなどを指摘している。

中国でも、昨年、日本よりも一足早く労働契約法が制定された。山下論文によると、中国での労働契約法の制定の背景には、労働紛争が増加するなかで、従来の法規（中国労働法）が紛争解決の規範として不十分であったという事情がある。日本でも、労働契約法の制定の背景には、個別労働紛争が増加し、労働審判制度などが新設されるなかでの実体規範の整備の要請があったのであり（山川論文を参照）、この点では中国と類似性がある（もともと、中国の労働契約法は、日本の労働契約法とは異なり、狭義の労働契約に関する規定にとどまらず、広範な内容のものが含まれているし、行政監督や罰則により履行が確保されている点には注意を要する）。

中国の労働契約法の内容面で注目すべきところは、山下論文によると、労働関係の安定化を図る政策が進められている点である。有期雇用に関する規制は、ヨーロッパ流の労働者の保護に厚いものとなっており、日本よりも進んだ規定が取り入れられていると評価できるかもしれない。

とはいえ、中国の労働法はまだ形成途上であるのであり（高見澤提言）、さらに山下論文が指摘するように、労働契約法も、細則がまだ整備されておらず、現

状には大きな変化を与えていないようである。近隣の大国において、いささか理想的な内容をもって誕生した労働契約法が、具体的にどのようにエンフォースされていくかは、われわれにとっても注目されるところである。

次に、改正パート労働法をみてみよう。こちらのほうは、実務にも大きなインパクトを与える可能性がある。とくに注目されるのは、強化された労働条件明示義務（6条）、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」と「通常の労働者」との差別の禁止（8条）、その他の短時間労働者と「通常の労働者」との均衡待遇（9条以下）、「通常の労働者」への転換（12条）、労働条件に関する説明義務（13条）である。

これらの改正内容の中で、法律家の視点からとくに注目されるのは8条の差別禁止規定（均等待遇規定）であろう。両角論文では、この規定は、これまでの均等待遇規定（労働基準法3条や男女雇用機会均等法）にみられたような、「法の基本理念である個人の尊厳や自由を根本的に侵害すること」の抑止を目的とするのではなく、むしろ政策的な性格の強いもので、「現在のわが国の社会経済状況の下では、パートタイム労働者の不利益取扱いは……社会的に不公正なものと評価され、法による規制が求められる」ことを根拠とするものだと指摘する。そして、このような政策目的をさらに実現していくために、立法論として、職務内容や契約期間が同じである場合には均衡処遇を義務化することなどを提案する。

もっとも、そこでいう「均衡」の意味は、実は必ずしも明確なものではない。現行法でも、「均衡待遇」については努力義務にとどまっている。この「均衡」について組織行動論の観点から統計分析を行った奥西論文は、非正社員の賃金格差の納得度は、正社員との比較よりも非正社員との比較により影響を受けること、その決定要因として重要なのは、賃金額や仕事内容そのものより、雇用形態間の区別意識、仕事の区分、キャリア展望であることを指摘している。さらに、センの潜在能力アプローチを適用したうえで、問題は、非正社員の潜在能力が正社員と比べて限定されていることにあるとし、企業も政府も雇用形態に関わらず労働者

の能力発揮・向上を促すような対応、支援を考えるべきと主張する。「均衡」や格差是正のために、いかなる政策が求められているのかについて重要な視点を提供する論文である。

権丈論文は、経済学の立場から、パートタイムの処遇改善やパートと正社員の間の転換可能性を高めることの影響を分析する。労働供給に与える影響については、労働条件の大幅な低下をとまなうことなく自らの希望に近い労働時間を選択することでワーク・ライフ・バランスを実現できるという望ましい働き方を人々に保障する可能性をもつとし、労働需要に与える影響としては、企業にとっては一見コスト高のようにみえても、長期的な人手不足状況においては、よい人材を確保・定着させることを可能にするとする。そして、マクロ経済社会に与える影響として、①長期的な労働力不足状況の緩和、②短期・長期における人的資源の有効活用、③女性の就労率の向上による家計所得の上昇と家族のリスクプーリング機能の向上、④少子化傾向の抑制を指摘している。

非正社員の処遇のあり方は、日本の雇用システム全体に関わる重要なテーマである。改正パート労働法8条はかなり踏み込んだ規定であるが、両角論文が指摘するように、その適用範囲は限られている。むしろ注目されるべきなのは、法律が努力義務にとどめた「均衡待遇」のほうであり、それが規範的にみて具体的にどのような内容のものであるのか（労働契約法3条2項にも類似の規定がある）、また実務において、その理念をどのように活かしていくのが重要な検討課題であるといえる。それと同時に、政策立法としてみた場合のパート労働法について、同法が日本の雇用システムにもたらすインパクトを十分に考慮したうえで、同法の政策理念はいかなるものであるのか、そのような政策理念をたてることが適切であるのか、また、いかなる法的手法で政策理念を実現していくのが妥当であるのか、ということについて慎重に検討していくことが必要と思われる。

責任編集 大内伸哉・神林龍・室山晴美
（解題執筆 大内伸哉）