

均衡待遇と差別禁止

——改正パートタイム労働法の意義と課題

両角 道代

(明治学院大学教授)

パートタイム労働法は、近年におけるパートタイム労働者の増加と質的な変化を背景として、2007年5月に大きく改正された（改正法の施行は2008年4月1日）。改正法は労働条件の明示や均衡待遇に関する事業主の義務を強化し、一部の労働者については差別禁止を導入するなど、パートタイム労働者の処遇に関する実質的な法規制として一步を踏み出した。本稿では法改正の背景と内容を紹介するとともに（Ⅰ、Ⅱ）、パートタイム労働者であることを理由とする差別禁止ルールのあり方について考察し（Ⅲ）、改正法に対して立法政策的な観点から若干の検討を加える（Ⅳ）。

目次

- Ⅰ 法改正の経緯と背景
- Ⅱ 改正パートタイム労働法の内容
- Ⅲ パートタイム労働者であることを理由とする不利益取扱いの規制について
- Ⅳ 改正法の立法政策的検討

Ⅰ 法改正の経緯と背景

パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）は1993年に制定された。同法はパートタイム労働者の処遇改善のために使用者が行うべき措置を定めていたが、いずれも努力義務規定であり、使用者を法的に拘束するものではなかった。

しかし、1996年の丸子警報器事件判決（Ⅲ1参照）を契機として、正社員とパートタイム労働者の処遇格差を法的にどう取り扱うべきかという問題が注目を集め、政府もわが国における「均衡処遇」はどうあるべきかという観点から法的ルールの整備を検討するようになった。パートタイム労働研究会（佐藤博樹座長）が2002年に提出した最

終報告¹⁾では、「働き方に応じた公正な処遇」を実現するための総合的取組みの重要性が強調され、その一環として日本型均衡処遇ルールの法制化（均等待遇タイプと均衡待遇タイプがありうる）が挙げられていた。もっとも、同報告は均衡処遇を法制化するには社会的合意の形成が先決であるとして、当面は①正社員と職務が同じでキャリア管理実態の違いも明らかでない場合は処遇決定方法を正社員と合わせることを、②処遇決定方式を異にする合理性がある場合も、現在の仕事や責任が同じであれば処遇水準の均衡に配慮すること、などを事業主等に対するガイドラインとして示すことを提言するにとどまった²⁾。

このように、わが国ではこれまで、パートタイム労働者の処遇に関しては事業主および労使の自主的な取組みを重視し、強行的な法規制を回避する方向で法政策が進められてきた。しかし、今回のパートタイム労働法改正は、事業主の義務の一部に罰則を科したり、パートタイム労働者の処遇格差の一部を差別として禁止したりするなど、従来の路線から大きく一步を踏み出した。これにより同法の実効性はかなり高められたと考えられる。

すでに指摘されているように³⁾、今回の法改正の背景にはパートタイム労働者の増加と質的な変化がある。総務省『労働力調査』によれば、2006年には週35時間未満の雇用者（農林業を除く）が1205万人にのぼり、雇用者全体の2割以上を占めている。それに加え、1990年代後半からは正規従業員数が減少し、企業が人件費を節減するために、従来は正社員を採用していたポストをパートや派遣で置き換える傾向が見られた。その結果、正社員と同等の仕事を任されるパートタイム労働者が増えたことで（パートの基幹化）、正社員との処遇格差に対する不公平感が高まる一方、正社員として就職できないためやむを得ずパートタイム労働者となる者が特に若年者の間で増加し、低賃金のため生計を立てられないなどの格差問題が顕在化して、その処遇改善が強く求められるようになった。さらに少子高齢化による労働力不足が予測される中で、国の雇用政策として、女性や高齢者など拘束度の低い柔軟な働き方を望む者の労働力（能力）を十分に活用するために、パートタイム労働を良好な雇用機会として整備する必要が意識されるようになったことも重要な背景として挙げられる。

II 改正パートタイム労働法の内容

1 適用範囲

一般に「パートタイム労働者」とは正社員よりも労働時間が短い者のことを指すが、日本では非正規従業員（正社員でない者）の総称として用いられることもある。後者には、「パート社員」等と呼ばれているが実際には正社員と所定労働時間が同じである者（疑似パート、フルタイムパート）も含まれている。そこで「パートタイム労働者」について論じる際には、どちらを意味しているのかを明確にする必要がある⁴⁾。

パートタイム労働法は、前者の意味での「パートタイム労働者」、すなわち「短時間労働者」を適用対象としている。「短時間労働者」とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者……の1週間の所定労働時間に比し

短い労働者」と定義されている（同法2条）。この「短時間労働者」の定義に当たる限り、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」など呼び方を問わずパートタイム労働法が適用される（以下では、特に断りのない限り、同法でいう「短時間労働者」を指して「パートタイム労働者」ということにする⁵⁾）。逆に通常の労働者と同一の所定労働時間であるフルタイムパートは「短時間労働者」に当たらず、同法の適用もない。ただし、指針（「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」平19・10・1厚労告326号）では、このような労働者についても法の趣旨が考慮されるべきであるとしている（Ⅲ参照）。

ところで、パートタイム労働法における「短時間労働者」の定義自体は制定当時から変わっていないが、比較の対象となる「通常の労働者」については、今回の改正に伴って通達（平19・10・1雇児発1001002号。以下、「通達」という）により新しい行政解釈が示されている。通達によると、2条にいう「通常の労働者」とは、社会通念に従って「通常」と判断される労働者をいい、原則として当該事業場で同種の業務に従事する正規型の労働者を指す。そのような正規型労働者がいない場合には、同種の業務でフルタイムの基幹的な働き方をしている労働者を「通常の労働者」とし、それもないときは1週間の所定労働時間が最長の者（たとえば週35時間）を「通常の労働者」とする。同種の業務に従事する「通常の労働者」がいない場合は、当該事業場で所定労働時間が最も長い「通常の労働者」を比較の対象とする（通達第1の3(3)）。

通達は、上記のような解釈の趣旨を、「通常の労働者」を「正社員」に限定しないことにより法の適用をできるだけ多くの事業所に及ぼす（第1の1(2)）とともに、改正法が業務の種類によって短時間労働者を分類していることとの整合性を図る趣旨であると説明している（第1の3(3)）。しかし、この基準によると法の適用範囲は広がるが、判断方法が非常に技術的かつ複雑になり、かえって法の実効性を損なうことが懸念される⁶⁾。改正法には「通常の労働者」と同じ業務に従事するか

否かを問わず適用される規定（たとえば6条、11～13条など）が存在するのだから、適用範囲のところで業務の種類による分類を行う必然性はない。業務の種類ごとの比較は個々の規定（たとえば8条、10条など）を適用する際に行えば足り、短時間労働者性の判断に当たっては、業務の種類を問わず、当該事業場における正規型労働者を「通常の労働者」とする方がよいのではないだろうか。

2 労働条件の明示、説明責任

今回の法改正のポイントは、第一に、労働条件の明示や説明に関する使用者の義務が強化されたことである。

正社員の労働条件は就業規則等に基づいて画一的に決まることが多いのに対し、パートタイム労働者の処遇は個別的に決定されることが多いため、労働条件が不明確となりトラブルを生じやすい。そこで、法はパートタイム労働者の雇入れ時に労働条件に関する文書を交付することを努力義務として定めていたが、今回の改正により、一部の労働条件（昇給の有無・退職手当の有無・賞与の有無）について文書交付が強行的な義務とされ（パートタイム労働法6条）、違反した場合は10万円以下の過料に処せられることになった（同法47条）。これにより、事業主が短時間労働者を雇い入れたときは、労基法15条に基づく一般的な労働条件明示義務（契約期間、就業の場所や従事すべき業務、始業終業時刻、所定時間外労働の有無、休憩、休日、休暇、賃金の決定方法や支払い方法、退職、解雇）に加えて、パートタイム労働法に基づく文書交付義務を負うことになる。

また、労働条件に関する説明義務も新設された。すなわち、事業主は、パートタイム労働者から求められたときは法（6～12条1項）の規制する事項（労働条件の文書交付、就業規則の作成手続、差別的取扱いの禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を促進するための措置）に関し、待遇を決定するに当たって考慮した事項について本人に説明しなければならない（13条）。たとえば労働者が賃金の決定方法（9条1項）について説明を求めたときは、事業主は、

どのような要素を勘案して短時間労働者の賃金を決定しているか、当該労働者についてそれらの要素をどのように勘案しているかを説明する必要がある（通達第3の9）。

3 差別的取扱いの禁止（均等待遇）

改正法の第二のポイントは、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」について、「通常の労働者」よりも不利益な取扱いをすることを違法な差別として禁止したことである（8条1項）。「賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇」に関する差別的取扱いが広く禁止されるが、短時間労働者という雇用形態を理由とする差別禁止であるため、その性質上、所定労働時間と募集・採用は除かれるであろう。なお、個人の意欲、能力、経験、成果などの違いによる賃金等の差違は、査定や業績評価が客観的に行われている限り、「短時間労働者であることを理由とする差別」ではないので、同条には違反しない。

差別禁止の対象となる「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」とは、①「職務の内容」が通常の労働者と同一であること、②事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているか、あるいは有期労働契約の反復更新により無期契約と同視することが相当と認められること（8条2項）、③当該事業主との雇用関係の全期間において、職務の内容および配置が通常の労働者と同一の範囲で変更されると見込まれること、という3つの要件をすべて満たす者をいう。

通達には、これらの要件該当性を判断する具体的な基準が細かく示されている（第1の4(2)、第3の3）。これによると、①は中核的業務の内容が同一であり、かつ職務に伴う責任の程度（与えられている権限の範囲、トラブル発生時に求められる対応の程度など）が著しく異ならないことをいい、②について当該契約を期間の定めのない契約と同視しうるか否かは、通達では、当該労働者の業務の恒常性、業務内容、地位の基幹性、継続雇用を期待させる事業主の言動、更新回数、更新手続、他の労働者の更新状況などを総合的に考慮して、判断することとされている。また③は、転勤可能性の有無や範囲が実質的に同一であり、かつ職務

内容が変更される可能性の有無や範囲が実質的に同一であることをいう。

これらの要件を満たすパートタイム労働者は、「通常の労働者」との待遇格差を違法な差別として争うことができる。改正法8条は私法上の強行法規であり、これに違反する事業主の行為（昇格させないなどの不作為を含む）は不法行為（民法709条）に該当するし、解雇や配転命令などの法律行為は無効となる。また同条に違反する契約や就業規則もその部分において無効である。同条を労働契約の内容を直接規律する規定と解釈し、差別の是正を求める請求権（差額賃金請求権や昇格請求権など）を認める見解もあるが⁵⁷⁾、パートタイム労働法には労基法13条のように直律的効力を持つ規定がないことや、同法の差別禁止が労基法上の差別禁止とは異なる性質を持つこと（後記Ⅲ3）を考慮すると、このような請求権までは認められないと解すべきであろう⁵⁸⁾。

4 均衡待遇

第三のポイントは、改正法が「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に当たらない（圧倒的多数の）パートタイム労働者について、一定の事項について、通常の労働者とバランスの取れた待遇（均衡待遇）をすることを努力義務や措置義務として具体的に定めたことである。

(1) 賃金の決定（9条）

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、賃金を決定するよう努めなければならない（9条1項）。ここでいう「賃金」とは、実質的に職務と密接な関連を有するもの（基本給、賞与、職務手当など）に限られ、通勤手当や退職手当、家族手当などは原則として含まれない。

また、職務内容が通常の労働者と同じであるパートタイム労働者（「職務内容同一短時間労働者」。8条参照）が、通常の労働者と同じ範囲で職務や配置を変更される期間があれば、その期間中は通常の労働者と同じ方法で賃金を決定するよう努めなければならない（同条2項）⁹⁾。

(2) 教育訓練の実施

事業主は、通常の労働者に対して職務の内容に必要な能力を付与するための教育訓練を実施する場合（たとえば、経理業務に従事する労働者に職務の遂行上必要な簿記の訓練を受けさせる場合など）、職務内容が同一であるパートタイム労働者にも同じ教育訓練を実施する義務を負う（10条1項）。ただし、当該パートタイム労働者が既にその能力を有している場合を除く。この義務はいわゆる措置義務であり、同条違反の私法上の効果として労働者は不法行為に基づく損害賠償を求めうるが、教育訓練の実施自体を請求することはできない¹⁰⁾。

また、それ以外の教育訓練（たとえばキャリアアップのための研修や留学など）については、職務内容が同一であるか否かを問わず、パートタイム労働者の職務内容や意欲、能力などに応じて実施するよう努めることとされている（10条2項）。

(3) 福利厚生施設の利用

事業主は、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）について、すべてのパートタイム労働者（職務内容を問わない）に通常の労働者と同様に利用の機会を与えるよう配慮しなければならない（11条）¹¹⁾。通達によると、当該施設の定員の関係などで利用の機会が制限されている場合には増築までは要求されないが、利用を正社員に限定するのではなく、利用時間帯に幅を設けるなどしてパートタイム労働者に利用の機会を拡大する具体的な措置をとることが求められる（第3の6(2)）。

5 「通常の労働者」への転換

改正法の第四のポイントは、事業主に対し、パートタイム労働者が通常の労働者に転換する機会を与えるために一定の措置を講じるよう義務付けたことである。事業主は、①通常の労働者を募集する場合に、その内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知すること、②通常の労働者のポストを社内で公募する場合に、既に雇っているパートタイム労働者に応募する機会を与えること、③パートタイム労働者が通常の労働者に転換するための試験制度を設けること、④その他の通常の労働者への転換を促進するための措置（たとえば、正社員として必要な能力を取得するための教育訓練

を受けられるよう必要な援助をするなど)、のいずれかを講じなければならない(12条1項)。これらの措置は、すべてのパートタイム労働者を対象とする制度として実施することが求められるので、たとえば事業主が気に入った労働者に個人的に声をかけて正社員としても、同条の義務を履行したことにはならない。また、同条の趣旨は、通常の労働者に転換する機会を与えることにあり、既に雇っているパートタイム労働者を優先的に雇い入れることまでを義務づけるものではない(通達第3の8)。

6 紛争解決

第五に、改正法は、同法が規制するパートタイム労働者の待遇(労働条件に関する文書交付、待遇決定の説明義務、差別禁止、教育訓練、福利厚生、通常の労働者への転換措置)に関して、新たに紛争解決の手續を定めた。

まず、事業主は、上記の事項について労働者から苦情の申し出を受けたときは、苦情処理機関に委ねるなどして自主的な解決を図るよう努めなければならない(19条)。自主的解決が困難である場合の裁判外紛争処理手續としては、①都道府県労働局長による助言、指導、勧告(21条)、②個別労働関係紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会(「均等待遇調停会議」)による調停(22条)¹²⁾が用意されている。

Ⅲ パートタイム労働者であることを理由とする不利益取扱いの規制について

1 パートタイム労働者の処遇格差と法規制

これまで、パートタイム労働者の均等待遇をめぐる学説上の議論は、賃金格差の法的救済の可否に集中してきた。多様な見解が存在するが、大まかに整理すると、一定の場合に公序(民法90条)による法的救済を認め、パートタイム労働者の均等待遇の法制化にも概ね積極的な立場(救済肯定説)と、賃金格差の是正は基本的に市場に委ねるべきであるとする立場(救済否定説)に分類できる。救済肯定説に立つ論者の間でも、公序を形成する

均等待遇原則の内容については、①同一(価値)労働同一賃金の原則が適用されるとする説¹³⁾、②同一労働への従事だけでなく残業や配転などの点でも正社員と同一の義務を負っている場合に公序違反を認める説(「同一義務同一賃金原則」)¹⁴⁾、③旧パートタイム労働法3条の趣旨に鑑み、正社員との「均衡」を欠く著しい格差を事業主が放置した場合に公序違反を認め、「均衡」に基づく比例的救済を主張する説(「均衡の理念」)¹⁵⁾など、見解が分かれていた。他方、救済否定説の論者は、①わが国では職務を基準とする賃金制度が確立しておらず、同一労働同一賃金の原則を公序とは認めがたいとした上¹⁶⁾、②比較法的に見て、パートタイム労働者の均等待遇は男女差別のような普遍的原理ではなく、労働市場政策の問題であるところ、政策的な見地からはマイナスの効果(雇用機会の減少や正社員との職域分離など)をもたらすおそれがあること¹⁷⁾、③労働時間の短い「本来のパート」については、均等待遇ではなく、労働契約の解釈に当たって時間外労働や配転などの義務を限定することにより正社員とのバランスをとるべきであること¹⁸⁾、などを主張してきた。

判例上も、同一労働に従事する正社員とパートタイム労働者の賃金格差について、公序違反の成否が争われた。1996年の丸子警報器事件判決¹⁹⁾は、工場で同一労働に従事する正社員と臨時社員(所定労働時間が15分短い)との賃金格差の一部を公序に反するとし、不法行為に基づく損害賠償請求を認めて注目された。しかし、同一の運送業務に従事する正社員と臨時社員(所定労働時間が若干短い)の賃金格差について、契約自由の範囲内であって公序に違反しないと判断した下級審裁判例もあり²⁰⁾、確立した判例法理は形成されていなかった。

今回の法改正により、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」については差別的取扱いが明文で禁止されたため、従来のように公序違反の有無を検討する必要がなくなった²¹⁾。しかし、それ以外の労働者に適用される規定(9~11条)は均衡待遇を法的権利として保障したものではないので、法的救済の根拠は公序(民法90条)に求められることになり、救済の可否について従来の議論

が意味を持つことになる。

2 パートタイム労働法による差別禁止の特徴

これまで、労働関係における差別禁止ルールとしては、労基法3条に基づく国籍（人種を含む）、信条、社会的身分を理由とする差別禁止、同法4条と均等法による男女差別の禁止があり、労組法では組合員であること等を理由とする不利益取扱いが不当労働行為として禁止されてきた（7条1号）。それに加えて、最近、雇用対策法で年齢を理由とする募集・採用差別が原則禁止され（同法10条）、さらに今回の改正でパートタイム労働者の差別禁止が加わったことになる。

パートタイム労働法に基づく差別禁止は、労基法や均等法に基づく差別禁止と比較すると、次のような特徴を持っている。

第一に、禁止される差別の成立要件が厳格かつ技術的なことである。これは、比較対象となる「通常の労働者」の範囲が非常に限定されていることによる。たとえば男女差別の場合、規定上は同一労働への従事は要件とされており（労基法4条、均等法6条など）、判例も当該女性と同一労働に従事する男性が存在しなくても、それに近い者との比較と同年齢・同学歴の男女の集団的比較により男女格差が立証されれば、使用者が格差の生じた合理的理由を証明しない限りは差別の成立を認めている²²⁾。これに対して、パート差別の場合は、職務内容（責任の程度を含む）が正社員と同じであっても、契約期間や配転の有無や範囲などの点で違いがあれば、そもそも当該正社員との比較が認められず、差別は成立しない²³⁾。また、比較の三要件はいずれも一義的に決まらず、解釈の余地があるものであるため、通達で示されている「通常の労働者」との比較方法は非常に複雑なものとなっている。

第二の特徴は、差別禁止ルールが、法の目的である均衡待遇原則（「通常の労働者との均衡の取れた待遇の確保（3条）」）の一環として位置づけられていることである。改正法は、パートタイム労働者を次のように三種類（あるいは四種類）に分類している。

①「通常の労働者」と同視すべき者

②職務内容が「通常の労働者」と同じ者（職務内容同一短時間労働者）

②-1 一定の期間において人材活用の仕組みが「通常の労働者」と同じ者

②-2 それ以外の者

③職務内容が「通常の労働者」と異なる者

このうち、処遇格差が差別として禁止されるのは①のみであり、統計的に圧倒的多数を占める②③の者については、賃金・教育訓練・福利厚生に関する措置が措置義務、配慮義務、努力義務として定められている（9～11条）。ここで求められているのは、通常の労働者と同一の待遇（均等待遇）ではなく、通常の労働者とバランスの取れた処遇（均衡待遇）、すなわち働き方の違いに応じた公正な処遇である。したがって、正社員との格差のすべてが否定されるわけではないが、職務内容や働き方の違いによって合理的に説明できない著しい処遇格差は、法の理念と相容れないものと評価されることになる。

パートタイム労働法に基づく差別禁止は、この均衡待遇原則と切り離せない関係にある。改正法全体をみると、パートタイム労働者の処遇に関する基本理念は均衡待遇であって（同法1条、3条を参照）、一部の労働者についての均衡待遇が差別禁止という形を取っているとも言えるであろう。

第三に、改正法における差別禁止は、事業主に対して正社員への転換促進を義務付ける規定（12条）によって補完されている。性別や人種とは違い、パートタイム労働者であることは契約上の地位であるため、正社員としての就職を望みつつパートタイムで働いている者にとっては、正社員への転換こそが根本的解決となる。したがって、これらの労働者にとっては正社員になる可能性が実質的に開かれていれば、処遇格差を強行的に規制する必要性はそれだけ低くなると考えられる。

3 なぜパート差別を規制すべきなのか

上記のように、パートタイム労働法は、人種差別や男女差別の禁止とは多くの点で異なる、新しいタイプの差別禁止ルールを導入したものといえる。このようなルールの違いは、パートタイム労働者であることを理由とする差別が、人種や性

別などを理由とする差別とは異なる性格を持つことから生じている。

使用者は、必ず労働者を何らかの基準によって区別しなければならない。どのような基準を用いるかは原則として自由だが、一定の基準を用いることは差別として禁止されている。従来から存在する差別禁止ルール（性別、国籍又は人種、信条、社会的身分、労働組合への加入や結成等）については、その必要性を次のように説明することができる。これらの事由は、①自分の意思で選ぶことができない属性であるか（性別、人種、社会的身分）、あるいは②憲法上も保障されている個人の基本的権利の行使（信条、労働組合への加入）に当たる。これらの事由を理由として個人を雇用機会や雇用上の利益から排除することは、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に当たり、許されない²⁴⁾。これらの差別を禁止する法は人権保障としての性質が強く、比較法的にも包括的・両面的な差別禁止や差別禁止に対する例外の限定などの特徴が共通して見られることが指摘されている²⁵⁾。また、このルールの根底には、個人の職務遂行能力²⁶⁾の違いを理由とする区別は合理的であり、違法な差別ではない（性別や人種などの属性は個人の職務遂行能力に影響を及ぼさない）という前提が存在していると考えられる²⁷⁾。

これに対して、パートタイム労働者であることは当事者の意思に基づいて締結された契約上の地位であって、上記①②のいずれにも当てはまらない。また、パートタイム労働者となることは、（少なくとも労働時間の点では）正社員と異なる働き方を選ぶことなので、通常は広い意味での職務遂行能力に影響を与える。したがって、パートタイム労働者であることを理由とする不利益取扱いは、個人の尊厳や自由を直接に侵害するものではなく、人種差別や男女差別のように、社会経済的状况を問わず一律に禁止されるべきものとは言えないであろう。

それでは、なぜパートタイム労働者であることを理由とする不利益取扱いを差別として禁止する必要があるのだろうか。第一に、自由市場においては、望む者すべてが正社員として就職できるわ

けではなく、一部の者は能力や意欲があっても意に反してパートタイム労働者とならざるを得ない。冒頭で述べたように、近年の雇用情勢の下ではそのような者が増加しており、実質的にはパートタイム労働者としての契約が本人の意思に基づく選択とはいえない場合が少なくない²⁸⁾。第二に、パートタイム労働者の約7割は女性であり、その多くが仕事と家庭の両立を図るためにパートタイム就労を選択しているが、その選択の背景には男女の役割分業が影響しており、雇用上の男女格差を増幅させ固定化する結果を生んでいる。これらの理由から、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（特に正社員と同じ職務に従事している場合や処遇格差が著しい場合には）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のだと考えられる。

改正法の差別禁止ルールは、わが国の社会経済的状况にかんがみて、このような社会的な不正を是正するとともに、パートタイム労働者の積極的な活用を図るという政策目的の下に、正社員との均衡待遇を実現する手段の一つとして導入されたものである（同法1条参照）。すなわち、普遍的な人権保障というよりは政策的な性格の強い差別禁止ルールだと考えられる。

IV 改正法の立法政策的検討

パート差別の禁止が政策型のルールであるとするれば、人種差別や男女差別のように包括的・両面的な禁止という形をとる必然性はない。むしろ、達成すべき目的に適うよう、ある程度は柔軟に差別禁止ルールを設計することがふさわしいと考えられる²⁹⁾。このような立法政策観点から、改正法をどう評価すべきだろうか。

改正法は、パートタイムという雇用形態を理由とする差別をはじめ禁止した点で大きな意義を有するが、パートタイム労働者のうち、改正法8条の要件を満たす者は全体の数%にすぎないと言われている。そこで、上で述べた政策的観点から、改正法に基づく法的救済の範囲が適切であるかを検討してみたい。

第一に、既に指摘されているとおり、正社員と

所定労働時間が同じであるフルタイムパートについては、社会的公正の観点から最も強く均等待遇が求められるが、法の定義する「短時間労働者」に当たらないため差別禁止が及ばない。現行法の下では、改正法の指針や労働契約法3条2項（「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」）の趣旨にかんがみ、公序（民法90条）による救済が図られるべきである³⁰⁾。

第二に、パートタイム労働者は多様化しているが、その中には家庭生活上の責任（育児、介護、家事など）と仕事を両立させるためにパートタイムで働くことを選択している者が多く存在している。これらの労働者は転勤（特に遠隔地転勤）や恒常的な残業³¹⁾に感じにくく、まさにそれ故にパートタイム就労を選択していることが多いため、改正法8条の要件を満たすことは難しいと考えられる³²⁾。

これらの者はパートタイム労働者となることを自発的に選択しているため、非自発的なパートタイム労働者と比べて強行的な規制を及ぼす必要性は低いと判断されているようにも思われる。しかし政策的な観点からは、少子高齢化が進む中で、パートタイム雇用を家庭責任と無理なく両立しうる良好な雇用形態として整備することは極めて重要である。また、これらの労働者の多くは正社員になることを望まないの、正社員への転換促進措置は処遇格差を正当化する効果をもたず、均衡を欠く処遇を法で規制する必要性は高いと考えられる。

さらに、家庭責任との両立のためにパートタイム就労を選択する労働者の大半は女性である。先に述べたように、パートタイム労働者であることを理由とする不利益取扱いは直接的な男女差別ではないが、雇用上の男女格差を増幅し固定化する効果を持っている。EUでは、このことが早くから意識され、パートタイム労働者に対する不利益取扱いは、パートタイム労働者の均等待遇を定めた指令（EC1997/81指令）が出される以前から、女性に対する間接差別としても規制されてきた³³⁾。すなわち、パートタイムかフルタイムかという区別は一見性別とは関わりがないものであるが、結

果としては女性に不利益を与える基準であるため、これが企業にとって真の必要性に基づくもので当該目的を達成する適切かつ必要な手段であることを使用者が立証しない限り、違法な性差別として禁止されるのである。

女性が主として家庭責任を負うことに起因する雇用上の不利益を、法がどのように扱うかは立法政策上の問題である。EUでは差別法理や両立支援措置により積極的に男女格差の是正・緩和が図られているが、アメリカでは男女の形式的平等が重視され、パートの処遇格差も違法な差別とはされていない³⁴⁾。日本では、少子化を背景に育児介護休業法などに基づいて両立支援が図られ、均等法でも転居を伴う転勤に応じうることを総合職の採用条件とすることが間接差別として規制されるなど（同法7条および施行規則2条）、立法政策の基本的な方向としては前者（ヨーロッパ型）が選択されているといえよう。

以上の点を考慮すると、わが国の法政策としてパートタイム労働者の不利益取扱いの規制を考える際には、仕事を家庭責任と両立するためにパートタイムで働く者の利益を十分に考慮することが必要だと考えられる³⁵⁾。たしかに転勤や残業の有無や範囲（企業に拘束される程度）は、賃金その他の処遇を決定する要素として広く用いられているし、わが国の雇用制度の下では一定の合理性も認められる。したがって、これらを処遇決定基準として用いること自体を禁止すべきではないが、このような基準が家庭責任を負う労働者に不利益に働くことを考慮し、仕事の内容や契約期間が同じであるのに著しい処遇格差がつけられているときは、当該格差を合理的に説明できることの具体的立証を使用者に課すべきではないだろうか。したがって立法論としては、差別禁止の要件を緩和するか、職務内容や契約期間が同じである場合には均衡待遇を義務化することにより、合理性のない著しい処遇格差を違法とすることが望ましいと考える（パート差別禁止の政策的性格にかんがみ、まずは不公正な格差が最も問題とされている賃金について均衡待遇を義務付けることも可能であろう³⁶⁾）。このような形で均衡待遇のルールを強化することは、改正法が、パートタイム労働者の公正な処遇

を実現するために使用者に対して客観的で透明性のある基準の整備を求めている趣旨(6条, 9条, 13条などを参照)にも合致するであろうと考える³⁷⁾。

- 1) パートタイム労働研究会最終報告「パート労働の課題と対応の方向性」(2002, 佐藤博樹座長)。
- 2) これを受けて, 2003年8月に「パートタイム労働指針」が改正された。
- 3) 改正の経緯については, 陳浩展「労働側から見た改正パートタイム労働法の評価と問題点」季刊労働法220号76-77頁, 松井博志「改正パートタイム労働法の意義と課題」季刊労働法220号84-85頁。背景についての詳細はパートタイム労働研究会最終報告(前掲注1)を参照。
- 4) 大沢真理「『パートタイム』労働と均等待遇原則——経済学的アプローチ」日本労働法学会誌90号95-97頁。
- 5) 育児などのために一時的に勤務時間を短縮している正社員(育児介護休業法23条参照)は, パートタイム労働法の適用を受けない。
- 6) 和田肇「パート労働法改正の意義と今後の課題」季刊労働法220号73頁。
- 7) 和田・前掲注6)論文71-72頁。
- 8) 菅野和夫『労働法(第8版)』190頁(弘文堂, 2008)は, 権利の内容が不明確であることを根拠として差別是正請求権を否定している。
- 9) 通達によれば, たとえば通常の労働者が「主任」→「チーフ」→「ユニット長(転勤あり)」→「副店長」と昇進し, パートタイム労働者が「担当者」→「主任」→「チーフ」→「ユニット長(転勤なし)」と昇進する場合は, パートタイム労働者が主任およびチーフである期間は通常の労働者と同じ方法で賃金を決定することが努力義務とされる(第3の4(4))。
- 10) 菅野・前掲注8)書191頁。
- 11) ここでいう配慮義務の法的性質はあいまいであるが, 努力義務よりは強く措置義務よりは弱いものと位置づけられている。
- 12) この調停の手続については, 均等法の調停に関する規定が準用される(23条)。
- 13) 本田淳亮「パートタイム労働者の現状と均等待遇の原則」大阪経済法科大学法学研究紀要13号134-135頁など。
- 14) 水町勇一郎『パートタイム労働の法律政策』(有斐閣, 1997)237頁など。
- 15) 土田道夫「パートタイム労働と『均衡の理念』」民商法雑誌119巻4-5号555-557頁, 563-573頁。
- 16) 下井隆史「パートタイム労働者の法的保護」日本労働法学会誌64号18-19頁, 野田進「パートタイム労働者の労働条件」同71頁, 菅野和夫=諏訪康雄「パートタイム労働法と均等待遇原則」『山口俊夫先生古稀・現代ヨーロッパ法の展望』(東京大学出版会, 1998)131頁など。
- 17) 菅野=諏訪・前掲注16)論文122頁, 130頁, 132頁。下井・前掲注16)論文14頁。
- 18) 野田・前掲注16)論文50-52頁。
- 19) 丸子警報器事件判決・長野地上田支判平8・3・15労判690号32頁。
- 20) 日本郵便通達事件・大阪地判平14・5・22労判830号22頁。
- 21) 丸子警報器事件の原告らは, 現在であれば改正法8条の適用を受けると言われている。
- 22) 最近の事例として, 昭和シェル石油事件・東京高判平19・

- 6・28労判946号76頁(賃金差別), 芝信用金庫事件・東京高判平12・12・22労判796号5頁(昇格差別)など。
- 23) したがって, いわゆる男女別コース制が均等法違反とされているのに対して, 雇用管理においてパートタイム労働者と正社員を明確に区別して募集・採用・配置することは適法であり, この場合の処遇格差は8条違反には当たらない。
- 24) 安部圭介「差別はなぜ禁じられなければならないのか」森戸英幸・水町勇一郎編『差別禁止法の新展開——ダイバーシティの実現を目指して』(日本評論社, 2008秋刊行予定)。
- 25) 櫻庭涼子『年齢差別禁止の法理』(信山社, 2007)5-7頁, 309-310頁参照。
- 26) ここで「職務遂行能力」という言葉は, 具体的な職務内容や業績だけでなく, その個人の性格や意欲, 経験, 転配や残業に柔軟に応じうるか, 仕事にどの程度の時間やエネルギーを割くことができるかなどを含む広い意味に用いている。
- 27) 安部・前掲注24)論文。
- 28) 厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査』(2003)によれば, 正社員として就職できなかったためにパートタイマーになった者の割合は21.6%(非正社員全体では25.8%)である。
- 29) 櫻庭前掲注25)書5頁(年齢差別に関して)。
- 30) パネルディスカッション「新労働立法と雇用社会の行方」ジュリスト1347号29頁(土田発言)。
- 31) 通達には, 所定時間外労働の有無や程度は, 「職務内容」の要件につき「責任の程度」を判断する補助的要素として挙げられている(第1の4(2)口)。
- 32) このことは, 自分自身の障害や病気のためにパートタイムでの就労を選択している労働者にも該当することが多いであろう。
- 33) 初期の判決として, Case 96/80 Jenkins vs. Kingsgate [1981] ECR911, Case 170/84 Bilka-Kaufhaus vs. Karin Weber von Hartz [1986] ECR1607など。現在では, 性別に基づく間接差別はEC1976/207指令(EC2002/73指令により改正)により禁止されている。Barnerd, C., *EC Employment Law, 3rd edition* (Oxford University Press, 2006), pp.472-474.
- 34) 菅野=諏訪・前掲注16)論文120-122頁。
- 35) EUのようにパートタイム労働者の不利益取扱いを女性に対する間接差別として禁止することも考えられるが, 仕事と家庭責任の両立が本質的には両性に関わる問題であることを考慮すると, パートタイム労働法の中でこれらの労働者の利益に配慮したルールを設ける方が望ましいと考える。
- 36) 現行法の下では, 改正法1条・3条や労働契約法3条2項の趣旨にかんがみ, このような著しい格差を公序違反として救済することも考えられる。公序としての均衡待遇については, 土田・前掲注15)論文563-573頁を参照。
- 37) 今後の立法政策として均衡待遇の義務化を肯定する見解として, 前掲注30)パネルディスカッション30頁(宮里発言)および32頁(土田発言)。

もろずみ・みちよ 明治学院大学法学部教授。最近の主な論文に「ワーク・ライフ・バランスの基本原則——育児と雇用の両立をめぐるスウェーデン法の発展を素材として」大原社会問題研究所雑誌594号36-53頁(2008年)など。労働法専攻。