

雇用区分の多様化と均等処遇

石田 眞

近年、雇用区分（異なる雇用管理の下におかれ、呼称により区別される雇用者の区分）の多様化が言われるようになり、その実相を探る調査も公表されている。それらを見ると、正規従業員と非正規従業員の両者に関して複数の雇用区分を設ける企業が増加していることがわかる。正規従業員の領域では、従来は総合職と一般職の区分ぐらいであったのが、最近はそのらに加えて、勤務地限定、職種限定、短時間といった新しい区分が創設されており、非正規従業員の領域では、短期・短時間で補助的な雇用と長期・長時間で基幹的な雇用が区分されている。雇用区分の多様化とは、正規従業員の多様化と非正規従業員の多様化の同時進行のことであり、さらに最近では、それぞれの雇用区分間の転換制度をもつものもある。

問題は、以上のような雇用区分の多様化をどのように見たらよいのかであるが、その際注意されなければならないのは、こうした事態が、この間の非正規従業員の飛躍的増大（今や雇用者の3人に1人以上が非正規従業員）と正規・非正規の格差問題の顕在化の中で進行していることである。雇用区分の多様化は、正規・非正規の格差を解消し均等処遇を実現する方向に作用するのか、それとも格差を維持強化する方向に作用するのであろうか。

また、法は、雇用区分の多様化の中で、均等処遇の実現という観点からどのような規制を構想することが必要なのだろうか。

この問題を考えるためには、正規・非正規の格差が「問題」と言われるまでに拡大した背景を見ておく必要がある。それは、現象的には、もともとあった正規・非正規の格差が是正されないまま、非正規の増大によってその格差がさらに拡大したと言われているが、より根本的には、わが国の労働市場が内部労働市場（企業）と外部労働市場とに分断され、両者が階層化されているところにあ

ると考えられる（「労働市場の二重構造」）。もっとも、雇用区分の多様化に関する調査研究においては、非正規の中にも基幹化された上位層の労働者と仕事上の前進のない下位層の労働者との区分があり、非正規における上位層の内部労働市場化が指摘されている。しかし、こうした事実としての非正規内部での雇用区分の多様化が格差「問題」の根源にある労働市場の二重構造を克服しつつあるのかというと、ただちにそれを肯定することはできない。現状では、二重構造をそのままにして、多様化された正規内部の下位層と非正規内部の上位層を転換制度によってつなぐにとどまっている。

また、法的な対応はどうかというと、2007年に改正されたパートタイム労働法は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いを禁止した（同法8条）。この改正パートタイム労働法は、史上はじめてパートタイム労働者の賃金等の処遇に関して強行的差別禁止規定を定めたものであり、その点での意義は大きい。しかし、そこでいう「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」とは、いわば内部労働市場化した短時間労働者のことであり、その意味で、同法が分断化・階層化された労働市場の二重構造そのものに手をつけたとはいえない。

どのような雇用区分の中で働こうと、労働者が公正に処遇されていると実感できるためには、雇用区分の多様化とともに区分間の均等処遇が実現されなければならない。現状のわが国においてそれを実現するためには、労働市場の二重構造を是正し、内部労働市場と外部労働市場の連動性を高め、同一労働同一賃金の社会的基盤を構築することが必要である。もとより、それは容易なことではないが、未曾有の経済危機の中でこそ、わが国の雇用構造を根本から変革する長期的な社会政策と法戦略が求められているのではないか。

（いしだ・まこと 早稲田大学大学院法務研究科教授）