

雇用管理区分差別の合理性

■
浅倉むつ子

「働き方改革関連法」が、2018年6月29日に成立した。パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者の「不合理な待遇」を禁止する条文が整理・統合されたことになる（パートタイム・有期雇用労働法8条、9条、労働者派遣法30条の3、30条の4）。これらを「同一労働同一賃金」原則といえるか否かについては議論があるとしても、正規・非正規格差への法的介入が、今後はいっそう強く求められることになるのは間違いない。一方、6月1日には、最高裁第二小法廷が二つの判決を言い渡した（ハマキョウレックス事件と長澤運輸事件）。正社員と契約社員との間の待遇格差が労働契約法20条違反かどうかについての初の最高裁判断である。立法と司法において新しい展開があった2018年6月は、非正規問題に関する一つの画期として記憶されるだろう。

ただし、立法も司法も、非正規差別をめぐって提起されてきた疑問点を明快に解き明かしてくれただとは言い難い。混迷がかえって深まった、という感想も聞こえてくる。

最高裁は、諸手当のみならず基本給をも「不合理性」判断の対象とし、その際「有為な人材を確保する」ための正社員厚遇「事情」を考慮しなかった。歓迎すべき判断である。しかし、長澤運輸事件にみるように、正社員には「基本給、能率給、職務給」を支給する一方、正社員と「同視すべき」嘱託乗務員に「基本手当、歩合給」を支給するという異なる制度の存在自体を問題視する姿勢はない。合計金額の差異が約2～12%にとどまることや、定年後再雇用であることなどの諸事情が、なぜ「不合理性」を否定する論拠になるのか、その説明に説得力は見いだせない。結局、何が「合理性・不合理性」の判断を分けるモノサシかについては、混迷を深めたとも思われる。

しかも法改正以降、労契法20条を廃止して登

場する新たな条文は、従来の解釈を踏襲するのだろうか、不明である。そもそもこの問題を考える場合の大原則は、同じ企業に働く労働者には均等待遇原則が適用され、格別な理由がないかぎりには同じ処遇ルールが適用される、ということではないのか。丸子警報器事件判決は、差別禁止の根底には「およそ人はその労働に等しく報われなければならない」という均等待遇の理念が存在している」とし、それが賃金格差の違法性判断において考慮されるべきとした。だからこそ、非正規労働者が「なぜ正社員と処遇体系が違うのか」と問えば、使用者が合理的理由を説明すべきなのである（パートタイム・有期雇用労働法14条）。非正規には転勤がない、人材活用の仕組が異なると使用者が述べるのなら、その場合にはじめて、その相違がどの程度の処遇格差を正当化するのが検討されることになる。正規・非正規間に同じルールを適用しない合理的理由を示すのは使用者でなければならない。

「ガイドライン案」は、基本給に関して、「労働者の職業経験・能力」「業績・成果」「勤続年数」「職業能力」に応じた均等・均衡な支給を求めている。だが、正規・非正規間に異なるルールを用いること自体を問題とする観点はない。正規労働者には「年功給」「職能給」、非正規労働者には「時間給」という待遇差自体を問題とせずに均等待遇を実現する道筋があるとは思えない。

問題は、正規・非正規の間の格差だけではない。正規労働者間の格差、すなわち「雇用管理区分」差別の合理性が問われているのだろう。社会的差別である性差別や障害差別と、雇用管理区分差別との異同について、改めて検討し、包括的差別禁止法制を展望する時期にきていると思われる。

（あさくら・むつこ 早稲田大学法学学術院教授）