

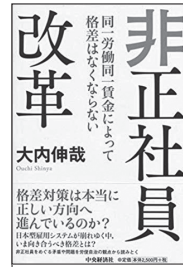
大内 伸哉 著

## 『非正社員改革』

——同一労働同一賃金によって格差は  
なくならない

阿部 未央

(山形大学人文社会科学部准教授)



●中央経済社  
2019年3月刊  
B6判・268頁  
本体2500円+税

●おうち・しんや  
研究科教授。  
神戸大学大学院法学

「働き方改革」の1つとして政府が正社員と非正社員間の格差是正に向けた「同一労働同一賃金ガイドライン」(2016年)をだすなかで、本書はそれに対するアンチテーゼである。副題には「同一労働同一賃金によって格差はなくならない」との筆者の結論が示されている。とはいえ本書は、「同一労働同一賃金」だけではなく、雇用の継続・終了に関する不安定性にも触れており、有期・パート・派遣労働含めまさに非正社員全般の問題を取り扱っている(なお、本書を含め著者の本はキャッチーなタイトル・小見出しが多く、内容もわかりやすいので、西の大内、東の森戸と勝手に紹介し大学の演習等で多用させて頂いている)。

本書の内容は大きく4つに分かれる。第1編「日本型雇用システムと非正社員」では、日本型雇用システムにおける正社員と非正社員という分類は法律の要請ではなく、労使自治によって自発的に生まれたものであり、正社員を中心とする雇用システムを補完する存在として非正社員が形成されてきたと指摘する。統計資料から多数を占める自発型非正社員は正社員の妻や子、定年後の高齢者であることが多く世帯単位で見れば貧困とはいえないが、若年期の非自発型非正社員は教育訓練機会の喪失や再チャレンジの困難を伴法的に看過できないとする。

第2編「非正社員をめぐる立法の変遷」では、私的自治尊重の時代、2007年のパート法改正等による消極(抑制)的介入の時代を経て、現在は2012年の派遣法・労契法改正および2018年のパート・有期法等によって積極的介入の時代に移っており、私的自治の危機であるとする。

本書のポイントである著者の主張は第3・4編で展開される。第3編「非正社員を理論的・政策的に考える」では、採用の自由と契約内容の自由(私的自治)に対する法介入を批判する。たとえば有期労働契約の無期転換権を定めた労契法18条は、5年という年数要件だけで、企業の(高度の)帰責性による正当化もないまま企業の採用の自由(更新拒否)への強い制約が課されており、撤廃を検討すべきであるとする。労働条件はそのまま期間だけが無期になるという中途半端な地位での採用強制は格差問題への解決につながらないという。有期労働契約であることを理由とする不合理な労働条件の禁止を定めた労契法20条(現パート・有期法10条)は均衡待遇規定であり、立法・司法では強行規定と解されているが、訓示(理念)規定と解すべきであるとする。有期・無期労働者間の比較可能性を広く肯定する抽象的で広い射程をもつ規定であり、労使交渉のガイドラインを示したものと解する方が規範構造になじむからである。「同一労働同一賃金」は政治的スローガンにすぎず、企業の説明義務(パート・有期法14条)が労使の話し合いを促進する上で重要であるとする。

第4編「真の格差問題とは」では、非正社員の雇用の不安定性や低処遇の原因は、労働者が企業の求める正社員基準に合致しなかったため正社員の地位を得られなかったことに起因し、企業が非正社員を「濫用」や「差別」したからではないとする。したがって、正社員と非正社員との能力の差を縮めるべく「正社員として採用されるに適した人材を育成する」ための職業

訓練に政府の非正社員改革の力点が置かれるべきであるという。また、日本型雇用システムは第4次産業革命の到来等によって、定型性の高い作業が多かった非正社員の雇用がなくなり、ネット上でのマッチングにより個人自営業者へのアウトソーシングが増加し正社員の雇用も減少することが予想される。新しいデジタル技術をつかいこなせるかどうかの格差（デバイスデバインド）が新たな格差問題として浮上するのでその対応策がより重要であると結ばれる。なお、本書のエッセンスは、著書のブログ（2019年5月9日）や日経新聞（2019年5月10日）でも紹介されている。

「正社員とは、企業によって人材育成の対象に適したと評価され選別された者」であり、政府による「正社員になるための」教育訓練の充実が第一の（暫定的

な）提言に挙げられているが、それは狭き門の「正社員枠」競争を、裏表でそれに敗れた非正社員というステレオタイプを加速化してしまわないかとの懸念が残る。ただ、著書が指摘している通り、ポスト日本型雇用システム時代を迎えつつあり、「労働者」以外の個人自営業者がふえていくなかで正社員・非正社員という雇用形態に基づく格差は相対化していくことが予想される。格差対策にはいくつものアプローチがあり併用もありうる。企業における労使の取組み、立法や司法による取組みなど主体もさまざまである。著者とは異なり、評者をはじめ法介入による格差是正に肯定的な論者も少なくないし、その程度も様々である。プラス・マイナスの効果・副作用を含め引き続き検討していくことが求められている。