

# 対談

# 均等か均衡か

## パート政策の針路を探る

同志社大学教授 土田 道夫

早稲田大学教授 島田 陽一

学識者で構成する厚生労働省のパートタイム労働研究会（雇用均等・児童家庭局長の私的研究会）が二〇〇二年七月にまとめた最終報告書では、正社員とパートの公正な処遇を図るため、「日本型均衡処遇のルール」を提唱した。この考え方は、「働きに応じた処遇」を促進し、労使自治を尊重する形でまとめられ、昨年一〇月のパートタイム労働法の指針改正に生かされている。気鋭の労働法研究者による対談では、労使自治の重要性和その限界を示し、正社員とパート、さらには有期雇用も含めた公正処遇のあり方、そして、法制化のあるべき針路を探った。



### 日本型均衡処遇ルールを求めて

土田 パートタイム労働の問題は、単にパートだけにとどまらず、有期契約社員や派遣など、正社員以外の多様な働き方の一環として位置づけられます。もちろん、その中には、正社員にもみられる職種、勤務地限定社員などのように多様な正社員像も含まれる。現在、これらの多様な柔軟な働き方が不可逆的に進行している点は、だれしもが認めていることでしょう。

こうした動き方の中では、量的・質的に見て、パートタイム労働が最も中心的な位置を占めています。したがって、多様な働き方をめぐる政策のポイントの一つは、パートタイムにどう対

処していくかということでしょう。これについては、二〇〇二年七月にパートタイム労働研究会の最終報告がออกมาした（以下、報告と略）。報告には「公正処遇」という考え方が盛り込まれており、パートタイム労働を含めた多様な働き方を選択した人が不当に不利益な処遇を受けないことを保障する必要があると訴えています。

では、具体的にどうするのか。報告では、日本型均衡処遇ルールを提唱している。これは、労使が話し合いを通じて多様な働き方と公正な処遇を進めべきとの基本認識に立った上で、とはいえ、労使に委ねていただけでは公正な処遇がなかなか進まない状況にあることにも目を向けています。そこで、公正処遇を進めるためのインセンティ

ブを与える政策として、日本型均衡処遇ルールを位置づけたのです。

### 均等か、均衡か

従来から均等処遇という考え方がありましたが、これは、時間当たり賃金については、同一職務の人については同一の賃金を保障すべきとの考え方に立っています。これに対して、均衡処遇ルールには二つの特色がある。一つは、広い意味での「均衡」という概念を打ち出したこと。この均衡とは、パートと正社員を比べ、職務が同一であっても、「キャリア管理の実態」キャリア管理のあり方、人事異動の幅や役割、責任、権限）で異なる場合は、正社員とパートが異なる取り扱い（処遇

格差）を受けても、これを認めるというもの。ただし、その格差はバランスのとれたものでなければならぬ。この考え方が「均衡」です。

しかし、日本ではいわゆる「疑似パート」や「フルタイムパート」も相当数います。この中には職務も同一で、なおかつキャリア管理も同一であるという人も少なからずいる。こういった人たちについては均等処遇、つまり同一の処遇をしなければいけないといえます。つまり、均衡という概念は均等を含む概念であるということですが、均衡のバランスをとった処遇の延長線上には均等があるということ。その区別の基準は、キャリア管理が同じなのか、違うのがポイントといえるでしょう。



島田陽一（しまだ・よういち）  
主な著書・論文に、『労働法』（共著、有斐閣、2002年）、「解雇・有期労働契約法制の改正点」『労働法律旬報』1556号、「ホワイトカラーの労働時間制度のあり方」『日本労働研究雑誌』519号など多数。労働法専攻。

もう一つの特徴は、「決め方の均衡・均等」を打ち出したことにあります。従来の均等・均衡の考え方は、処遇の水準を合わせるという発想からスタートしていた。しかし、この政策は、処遇の水準ではなくて、処遇の水準を「決めるプロセス」から、均等あるいは均衡を図るといった考え方をとったことが特徴です。

具体的には、正社員とパートの区分は違っても、処遇決定方式をできるだけ合わせる考え方をとること。とくに、均等処遇の場合（キャリア管理の実態にない場合）は処遇決定方式を合わせる必要があります。さらに、キャリア管理が異なる場合には、処遇の水準も含め均衡に配慮するという考え方がです。その意味で、これは基本的に労働自治を尊重しながら公正処遇を促進するという考え方がです。

二〇〇三年に労働政策審議会雇用均等分科会で、報告を受けた検討が行われました。ここでは、日本型均衡処遇ルールを法制化する方向性と、ガイドライン、つまり指針を改正して進めていく二つの方向性が打ち出されました。

これについては、労働法が法制化を強く主張したのに対して、使側は反対。議論の対立もあり、結局、法制化は見送られ、パートタイム労働法の指針の改正でスタートしたわけですが（二〇〇三年八月、一月指針施行）。

内容は、働きに応じた処遇を進めていくということ。これは近年の成果主義人事とも重なる考え方です。具体的には、正社員にも適用されるような職能資格制度をはじめとする制度をパートタイムにも適用していくということ。二点目が、処遇についてパートタイムに説明、あるいは意見を聴取するというように、パートタイムの参加を促進すること。三点目が、短時間正社員を含めた正社員への転換制度について配慮するというものです。

以上が、この間の流れの簡単な整理ですが、パートタイム労働の政策について、島田先生の評価は如何でしょうか。

## 介入か、不介入か

島田 パートタイム労働とフルタイム労働との均衡という問題については、とくにヨーロッパで、時間単位における賃金は均等に扱おうという原則を打ち出していますし、ILOの一七五号条約も同様の立場をとっています。この問題について、日本ではどう考えるべきか。焦点は、社会的な実態として、

年功賃金などに見られるように、同一労働同一賃金の社会的な基盤が欠如している点でした。同時に、そもそもパートタイム労働者という概念が、必ずしも労働時間の長短だけではなく、むしろ企業の従業員間の身分関係という意識があったこと。したがって、正社員とパートの処遇が違うのは当たり前という形でパートタイム労働者が位置づけられてきたということでしょう。しかし、流通などに見られるように、パートタイムが基幹化されて、フルタイムの正社員と並んで企業の中核的な構成員になりつつある。ここで正社員との処遇格差が問われてきた。

今回のパートタイムの新指針に至る議論とは、この現実を目を向けて、社会的な基盤としての同一労働同一賃金がない現実のもとで、どのような処遇格差を是正するルールがあり得るのかを緻密に検討した点に、大きな成果があったと思います。

ただ、労働自治を前提にしています。パートタイム労働者の集団的なボイスを吸い上げることが、現実の労働関係の中でなかなか難しい、との危惧もあります。わが国のパートタイム労働者の労働組合組織率が極めて低いことを考えたときに、はたして実質的な労働対話が可能なのか。

わが国の場合、パートタイム労働法という強行法規ではない、行政指導を前提とする法制度がすでにあり、それが必ずしも処遇格差の是正で十分な機能を果たしてこなかったことを振り返ると、今回のようなルールについて、司法的な強行性のある法制化が見送られたことは、ちょっと残念な気がしています。

島田 確かに、「均衡」という考え方も今回初めてではなく、すでにパートタイム労働法三条で処遇の均衡という理念をうたっている。法制化の選択肢の一つとしては、現行のパートタイム労働法を、司法的（私法的）な効果を持つ規定にする選択肢もあったわけですが。しかし、法制化は見送られました。この点、私も残念に思います。フルとパートの処遇や労働条件設定で、政策的・法的な介入のあり方についてはどうでしょうか。日本のパートタイム労働者は、労働組合を結成する権利を持っているのだから、団結しないのなら、自らそのリスクを背負うべきとの意見もあります。私は、この問題は、労働の自治だけに委ねて、法的な介入をしないという段階ではもはやないと考えているのですが。

島田 労働自治が十分に機能しているのであれば、労働条件の決定というプロセスの中で、処遇問題は自然に解消されていくのでしょうか。わが国でそれを期待するのは無理があるのではないのでしょうか。したがって、何らかの形で法的な介入は必要です。その場合に、ある特定の労働について同一の賃金を払おうという社会的な基盤がない中で、単純に正社員とパートの処遇を均等に扱えとだけを提起しても、正社員の待遇にパートを引き上げるというメッセージにしかない可能性が低い。

とくに、日本企業の場合、人件費節約がパート導入の動機になっているのですから、そうした政策はなかなか現



土田道夫 (つちだ・みちお)

主な著書・論文に、『労働法概説Ⅰ(雇用関係法)』(弘文堂、2004年)、「パートタイム労働と『均衡の理念』」民商法雑誌119号4=5号、「解雇・労働条件・ワークシェアリング——働き方の多様化に向けた法的戦略」同志社法学288号など多数。労働法専攻。パートタイム労働研究会の委員でもある。

土田 つまり、もし強行的な均等待遇原則を導入すると、様々なリスク(時間、職種、働く地域など)を負っている正社員について、職務が同一だからという理由だけで強行的に同一賃金を保障することになる。

この問題を象徴しているのが、低所得層である母子家庭の存在です。母子

家庭の親が、ある程度の年齢になって、子供もいて職を探すとすると、正社員などの良好な就職から閉ざされている現実が待ち受けている。母子家庭で、自活できる状況になるためには、猛烈に長時間働かなければならない。こうした現実を解消するには、従来の意味での正社員とパートという切り分け自体を見直すことが、いわば大きなデザインとして必要になってくるのではないかと。確かに、土田先生の指摘はわかりますが、はたして現状を固定的にとらえていいのでしょうか。

土田 均等を図る法政策には、問題点が二点ほどあると思います。一つは、「均等」政策が、はたしてパートタイムの雇用機会を拡大するのか、また処遇や雇用の改善につながるのかという疑問です。この点は、ヨーロッパと日本の雇用や労働市場の違いに目を向けるべきです。一定の職務基準による労働市場が確立しているヨーロッパですら、「均等」の政策によって職種分離問題が生じている。日本の労働市場において強行的に「均等」の政策を進めるときに、分離化現象の危険性はないのか。そういう社会的リスクとコストの高い政策を進めることが妥当かとい

リスク・プレミアムで説明を

えば、やや疑問があります。もう一つは、中長期的に見ても、強行的な均等待遇原則よりは、均衡という考え方で進めるほうが妥当ではないかという点です。例えば連合は短期的には、「均衡」で仕方がないけれども、長期的に見れば「均等」を進めるべき点を際立たせるために言わせてもらえば、長期的に見ても、はたして強行的に「均等」を進めることが妥当なのは疑問なのです。

島田 長期的に考えたときに、日本の中で、最終的にどういう労働者像を描くのが焦点ではないでしょうか。その前提を考えたときに、労働市場の二極化は、現在すでに起きていて、正社員を男性と女性という比率で見ると、働き盛りの男性はほとんどが正社員の地位を得ているにもかかわらず、女性は極めてその率が低いという現実がある。つまり、現在のモデルは、男性は正社員、女性はパートという、よく言われるジェンダー構造でできあがっている。この構造は、直ちに改善できませぬから、短期的いし中期的には今回の指針によるルールでやっていくのはいい。しかし、それが現状の性別別的な体制を温存しやしないかという懸念があります。これを解消する方向性は考えなければならぬ。

土田 正社員のとらえ方については、よくわかります。私自身、現在の正社員と非正規との二極的な現状をそのまま維持すべきだとは思っていません。正社員の中にも様々なニーズがあるわけですから。正社員ではないけれども、専門的な仕事で働きたい、生まれ育った土地を離れたくない、あるいは短時間で働きたいなど、さまざまなニーズがあって、ワーク・ライフ・バランスという考え方もある。

「均等」法政策への疑問

実性がない。だとするならば、やはり中期的なスパンで、今回のようなきめ細かい均衡ルールを法制化し、どのぐらいの期間をかけて正社員とパートの処遇格差を是正していくのかという、アクションプログラム(行動計画)を作りあげることが必要なのではないかと感じています。

ここでは、多様な働き方という流れが不可逆で望ましいのと同時に、フルタイムの正社員という働き方も不可逆で、なおかつ望ましいという点がポイントとなります。仮に正社員が存在しない企業が多数を占める社会を想定したときに、はたして、その企業に固有のノウハウ、技能が継承され、秘密の保持は可能でしょうか。そう考えると、やはり「リスク・プレミアム」という考え方を入れざるを得ない。

これが平等なのかというと、必ずしもそうはならないのではないかと。つまり、リスクを負う、貢献度の高い正社員との間で実質的平等を阻害する恐れがある。したがって、あえて言えば、長期的に見ても、そして法的に見ても、正社員と非正社員を職務の同一性を理由に同一賃金を保障することは、正当性がないと私としては考えたい。

土田 正社員の中にも様々なニーズがあるわけですから。私自身、現在の正社員と非正規との二極的な現状をそのまま維持すべきだとは思っていません。正社員の中にも様々なニーズがあるわけですから。正社員ではないけれども、専門的な仕事で働きたい、生まれ育った土地を離れたくない、あるいは短時間で働きたいなど、さまざまなニーズがあって、ワーク・ライフ・バランスという考え方もある。

はり必要でしょう。正社員の側でも、そういうニーズを持っている人は当然いる。決して現状の固定化や温存というわけではないのですが、やはりその層は不可逆に残る。だとするならば、リスクの高い正社員と、低い正社員、そしてパートの一定の合理的格差は、あつてしかるべきではないかというのが私のスタンスです。

**島田** それは別に均等待遇には反しないでしょう。つまり、職務に対応して賃金が明確になっていけば、格差は是認されるのですから。ただ、先ほどの母子家庭問題にもあるように、他方で、家庭責任をどうするか、育児をどうするかという、ライフスタイルの中で、正社員であろうがパートであろうが、さまざまな選択をとり得る施策が別途にやはり必要になるのではないのでしょうか。だから、コアな意味での正社員（例えば、幹部社員）が必要だということについては異存ないけれども、今はその職務範囲が、賃金との関係でも非常に不明確なことがむしろ問題に思える。

### 成果主義と均衡処遇

**島田** 私は、中長期的に処遇の均衡が実現していくのかというときに、避けて通れない議論とは、従来の正社員に対する処遇のあり方の見直しだと思つていきます。とくに年功的な処遇のあり方や、さまざまな福利厚生などの見直しは避けられない。戦後日本の正社員の賃金は、男性正社員に対して、いわば家族の生活をも含めた生計費を給付するとの思想のもとに形成されてき

ました。例えばヨーロッパで、社会的な給付になつていく家族手当も、日本では、企業が支払うことで発展してきた。つまり、家族の生活も含めて保障するという正社員の賃金体系があるがゆえに、他方で、人件費の低いパートにシフトする動きも出始めている。つまり、実は均等処遇を求めるといふことは、この構造の改革を迫っているに他ならない。このことを認識しておく必要がある。

ただ、現実的に考えると、正社員の賃金自体を大きくいじるのは困難です。その部分はいじらないで、パートの処遇改善を図るとなると、総額人件費の削減という要請の中では、場合によっては正社員自体を削減していくという圧力にもなりかねない。

ヨーロッパの政策では、労働時間を短縮した企業に、社会保険料を減免するなどの誘導策をとっています。労働組合がある場合は、労使自治で、将来の均等プランを立てさせて、それに対して政府が援助していくなどの支援もあります。均等処遇を実現していく上で、これから大胆で具体的な政策がないと、この厳しい状況の中で、企業があえて均等処遇を実現するというインセンティブにはつながらない。

**土田** 報告でも、正社員のあり方を含めて考えなければならぬということとを言っていました。これには二つの含意がある。一つは、先ほどの短時間正社員や職種限定社員のよう、中間形態の問題です。

もう一つは、私見ですが、賃金原資総体を動かさないで、いかにパートのほうに処遇をシフトさせるかという方

法論として、今回の指針にも出ているように、「働きに応じた処遇」という考え方を進めることです。これは抜本的な政策をとらない限りは、一つの有効で現実的な政策だと考えています。なぜかという点、正社員の賃金体系そのものを抜本的に変えるということは、現実的にも、法律論的にも困難ですが、働きに応じた処遇、すなわち、能力や成果主義的な考え方で処遇をすること

によって、賃金原資の配分の仕方をパートにシフトさせることができるからです。能力や成果を重視する形で賃金の配分方法を変えていくことは、正社員の賃金体系は温存するかもしれないけれども、均等処遇ルールをとりながら、同時に賃金配分を変えるという形で、ソフトランディングする一つの道です。それは正社員から見ても、パートタイムから見ても納得を得やすい方法の一つではないかという気がしています。

### 労使協議参加を進めるには

**島田** その点で、労使のコミュニケーション、あるいはパートを含めたコミュニケーションはどのような展望を持たれているのでしょうか。

**土田** 現行の賃金配分の仕方を考えれば、必然的にコミュニケーションセざるを得ないでしょう。働きに応じて処遇するためには、どういう働き方をしたか、それに対してどう処遇するかを、企業側は従来のように、一律・一方的に設定できなくなってくる。これまでのように、パートという身分だからこうだという切り分けではないわけ

ですから。指針の中でも説明責任や、パートの参加を言っていますけれどもコミュニケーションをとらざるを得ないのではないのでしょうか。

**島田** その点、私はまだ悲観的で、実質的に進むのか懐疑的です。なかなか有効な手だてがないと思う。例えば、社会的にこうしたルールを定着させるために、各企業がどの程度、均等処遇を実現しているのかを社会的責任として、情報公開させる必要があるのではないのでしょうか。要するに、労使だけの自主的交渉ではなかなか難しいので、社会的な目にとらされるような方途を考えるべきでしょう。

**土田** 確かに、例えば流通、サービス業のように、パートが基幹戦力化して、嫌でも大事にせざるを得ないような企業もあれば、ひたすら人件費を減らすためにやっている企業もある。その意味で私の意見は、先進的企業のモデルには妥当するのかもしれないけれども、全部には妥当しないかもしれない。だとするならば、次の段階に議論すべきは、やはり法制化ということになります。

### 「均衡」法制化の課題

**島田** 今回出されたような均衡をベースにしたルールを私法的な効力のあり規定として入れることが第一に必要です。また、それを段階的に実現していくため、各企業で行動計画を持たせていくことも望ましいでしょう。企業のフルとパートの処遇状況を現状把握させて、不公正な格差があれば、いつまでにどうやって解消していくのかと

いう行動計画を義務づけ、その行動計画についての協議を義務づけるのです。つまり、労使自治に委ねる部分は残らざるをえないけれども、他方で、それを進めるために、裁判上でも争い得るような強行性を持たせる仕組みづくりが不可欠ではないかというのが、私の意見です。

**土田** 私も均衡の考え方をパート法にはつきり明記すべきと考えています。ただ、法律論的には、司法的(私法的)な強行性(効果)を持たせるのか否かで違う議論になる。今の指針の考え方は、均衡に向けた配慮あるいは考慮をしなさいという考え方ですから、なかなか強行性にまで踏み込まない。伝統的な均等という考え方でいけば、これは差別禁止規定になりますから、完全な強行性を持つわけですが。ただ「均衡配慮」の場合も、今のようなプログラム規定ではなく、「均衡に考慮(配慮)しなければならぬ」というような義務規定にすれば司法的(私法的)な意味は持ち得ると思うのです。それだけでも法制化の意味は大きくある。その上で、具体的に何をすれば均衡とか均等なのかについては、ガイドラインに定めるといふ方向性があってよいのではないのでしょうか。

### 「均等」部分で強行法規を

**島田** その点は賛成ですけど、例えば疑似パートのような場合は均等で捉えるわけですから、その部分については、強行規定を十分考えていいのではないのでしょうか。また、均等では、どういう場合に争い得るのかも検討する必要があります。最近のヨーロッパの差別に関する様々な規定、あるいは各国の法律を見ると、単に差別を禁止するだけでなくにとどまらない。立証責任は一体どうなるのか、だれが争えるのかなどについても、かなりきめ細かいものを持っている。事後的に紛争解決しようという社会をめざすのであれば、従来のような不親切な法律ではなく、争い方も含めた丁寧な制度設計が必要ではないかと感じています。

**土田** いわはこの問題を企業に限定しないで、社会化する視点が必要だという指摘ですね。現在、労働審判制度などの議論がありますが、かなり迅速な紛争解決のチャンネルも必要になってきます。アクションプログラムの施策で、企業に情報開示も求める。そういうった政策の組み合わせを複眼的に考えていく必要がありますね。  
なお「決め方の均等・均衡」についてですが、パートにせよ正社員にせよ、処遇についての納得を得るといふ視点で考えると、どういうプロセスで処遇が決まるのか(決め方)がわからないと、単に水準(決まり方)だけ合わせても、なかなか納得は得られないと思うのです。したがって、「決め方」と「決まり方」をうまく組み合わせる

衡・均等を実現していく必要があると思います。今後は、企業の人事管理上も、この点がポイントとなるでしょう。

### 「公正」の理念を求めて

**土田** 最後に、パートタイムは、より広くは雇用の多様化という問題の一端ですね。その点で、派遣や有期雇用の問題からご意見をいただけませんか。  
**島田** 今、パートの方々の多くが有期雇用です。今回の労働基準法の改正で、上限三年までの期間で契約締結が可能になりました。しかし他方で、更新拒絶をめぐるとさまざまな紛争については、これもまた強行的な法律というよりは、行政的な指導にとどまっています。ただ、有期であることを明確にしていく方向性はやはり必要なのではないか。実際には仕事は長期にわたり更新されていくケースが多いのですから。今後は、何らかの制約を考えてい

かないと、パートタイム労働が良好な雇用機会にはなりえないのではないのでしょうか。  
**土田** 雇止め規制とは別にですか。  
**島田** そうですね。雇止め規制は、いわば終了段階で考えることですが、これはヨーロッパ型になるかもしれませんけど、入り口の段階で明確にしておくということも考えていいのではないのでしょうか。  
**土田** 有期雇用の問題にしても、派遣の問題もそうかもしれません。大きくくりすれば、結局、多様な働き方が不可逆であって、なおかつ、おそろく望ましいということの一環だと思います。パートタイムだけでなく、有期

雇用、派遣など、さまざまな働き方についても、それを選択した人に公正な処遇を保障していくことが必要です。その点から言いますと、私はむしろ多様な働き方、雇用については、参入規制はあまりすべきではないと思っています。ただ、参入した後の公正な処遇、つまり、さまざまな雇用形態の運用の規制は必要不可欠だと思っています。有期雇用について言えば、その意味では雇止め規制は必要だと考えています。いったん有期雇用で雇用された後に、それこそ契約更新のような実態がある場合に、何の理由もなく、いきなりあなたは有期雇用だからという理由だけで雇用が終了してしまうのは、とても公正な処遇とは言えない。

その意味では、今度の労働基準法の改正では、三年という期間を認めたりには、雇用の終了の部分に対するメッセージがやや弱い改正にとどまったのではないかと、疑問が少し残ります。さらに、正社員の中の多様化を見ると、労働時間の多様化もあって、フレキシビリティを持って働く社員(例えば、裁量労働)も出始めていますが、これについても同じ問題があります。裁量労働制で働く場合に、苦情処理や働き過ぎの防止など、一定のルールや規制は必要になってくると思うのです。そのあたりも含めて、大きなトレンドとしては公正処遇の一環としてとらえていく必要があるのではないのでしょうか。その意味で、公正処遇という場合の「公正」とは、実は処遇の問題だけではなく、雇用全般を含めた広い意味での「理念」につながっていくのではないかと考えています。