

労働法学研究会報



最新労働
法解説

アベノミクスの労働政策をどう捉えるか

—注目される雇用制度改革等について押さえておきたいポイント—

独立行政法人労働政策研究・研修機構 主席統括研究員：濱口桂一郎

Point 1 求められるのは「規制改革」ではなく、「システム改革」

Point 2 解雇の金銭解決は現在も可能

Point 3 日本の労働時間規制は極めて緩い

最新労働
法解説

パート労働法違反をめぐる最新事件と改正パート労働法解説

弁護士：峰 隆之

Point 1 紛争解決実務への影響

Point 2 丸子警報器事件からの示唆

Point 3 今後は、パートの勤労条件は明確にしておくことがより重要

CONTENTS

最新労働法解説

4

アベノミクスの労働政策をどう捉えるか

—注目される雇用制度改革等について押さえておきたいポイント—

独立行政法人労働政策研究・研修機構 主席統括研究員：濱口桂一郎

6

1・労働政策を考える枠組

11

2・3つの会議体の議論の品質の差

12

3・個別論点

19

4・政策形成過程と三者構成原則

最新労働法解説

22

パート労働法違反をめぐる最新事件と改正パート労働法解説

弁護士：峰 隆之

24

1・改正法の概要

28

2・実務への影響

31

3・丸子警報器事件

34

4・日本郵便遞送事件

37

5・ニヤクコーポレーション事件

41

6・まとめ

パート労働法違反をめぐる最新 事件と改正パート労働法解説

講師●第一協同法律事務所 弁護士／経営法曹会議幹事／東京大学
法科大学院 客員教授 峰 隆之（みね たかゆき）

Profile



東京都出身
東京大学法学部卒業
東京電力（株）勤務を経て弁護士登録
司法修習44期
平成12年4月 海事補佐人登録（登録番号 第1840号）
平成15、16年度 東京都労政事業評価委員会委員
平成16年 日本看護協会看護賠償責任保険制度検討委員会委員
平成18年～ 第一東京弁護士会 労働法制員会 労働時間部会長
平成23年～ 経営法曹会議幹事
第2版・わかりやすい労働契約法（2012、商事法務）

「パートタイム労働法」の一部を改正する法律が、昨年4月23日に公布されました。この改正パート労働法では、正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲を拡大するとともに、パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設等が行われております。

なお、正社員との差別的取扱いの違法性をめぐっては、一昨年末の「ニヤクコーポレーション事件（大分地判平25.12.10）」が、初めて正社員との均等待遇を認めた判決として注目を集めました。これは貨物運送事業で働くドライバーで、有期契約を8年以

上更新してきた準社員が、職務内容が正社員と同一であるのに準社員であるため処遇差があるのはパート労働法8条違反であると訴えた事件で、賞与額や休日数、退職金支給有無に関して、差別的取扱いに当たると認められ、今後の実務にも影響があると考えられております。

そこで本例会では弁護士の峰先生を講師にお招きし、パート労働法違反をめぐる最新注目判例と、今回成立した改正パート労働法の解説を通して、これからの企業の実務対応上の留意点についてお話しいたきます。

本定例会のポイント

Point 1 紛争解決実務への影響

改正パート法8条では、正社員と短時間労働者の待遇に差を設けようとする場合、職務内容、人材活用の範囲等に照らして不合理なものであってはならないとされている。この条文上、裁判の実務では、不合理かどうかの立証責任は労働者側が負うことになる。ただし、パート法の規定に関して、都道府県労働局長による報告の徴収ならびに助言指導、勧告を所管するのは均等室である。これまでの実務では、均等室が使用者側に不可能な立証を強いるようなこともあり、困惑する使用者、使用者側代理人も少なくない。

Point 2 丸子警報器事件からの示唆

非正規社員が永年にわたり正社員と全く同じ仕事をしてきた。そして、会社に対する貢献度も正社員に劣らないほどだった。正社員と変わらない責任と自負をもって会社を支えてきた。しかも長期間働いてもらったという事実もある。それなのに、契約が有期だから賃金格差を維持拡大することはいかなものか、というのが丸子警報器事件判決の考え方である。ここに、パート法、労働契約法での均衡処遇を考えるにあたってのキーワードがあるのではないか。職務の内容が同種の正社員と全く同じで、会社における貢献の度合いが変わらないということになると、賃金格差の合理性が不合理だと推定されてしまう。

Point 3 今後は、パートの勤務条件は明確にしておくことがより重要

ニヤクコーポレーション事件のように、正規も非正規も同じタンクローリーの運転という仕事をしていると、労働条件に差があることについて、合理的な説明をすることが難しくなる。今後は、パートの勤務条件は明確にしておくことがより重要となる。パートの仕事の内容を明記、特定して、書面で示すことが大事である。特定した仕事以外のことは絶対に現場で命じないことが重要で、便利だから、パート労働者が有能だからということで、想定していない仕事を頼むようになってくると、「正社員並みの仕事をしていて、職務は同じでした」という労働者の主張を覆しにくくなる。

弁護士の峰と申します。本日は「パート労働法違反をめぐる最新事件と改正パート労働法解説」というテーマでお話いたします。よろしくお願いいたします。

正社員との差別的取扱いの違法性をめぐっては、2013年末、ニヤクコーポレーション事件（大分地判平25.12.10）判決が出て、初めて正社員との均等待遇を認めた判決として注目を集めました。現在控訴されているようですが、判決を検討したいと思います。

1. 改正法の概要

改正パート法は、平成26年4月26日に国会を通りました。正式には「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成26年法律第27号）」といいます。

附則には「この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する」とされています。

政令は出ていませんが、通例に従えば2015年4月からでしょう。

改正法の概要ですが、厚労省のパンフレットには「パートタイム労働者の方々の公正な待遇を確保し、また、納得して働くことができるよう、パートタイム労働法が変わります」と書かれています。

差別的取扱い禁止となるパート労働者の範囲の拡大

改正のポイントですが、同パンフレットでは、「I 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大」となっています。これが1つ目

です。

現行のパート法8条においても、一定の要件を満たすパートタイム労働者については、正社員と差別的な取り扱いをすることが禁止されています。賃金、賞与、退職金、その他福利厚生、教育訓練などの面で、差別的な取り扱いが禁止されます。

現行8条では、（1）職務の内容が正社員と同一、（2）人材活用の仕組みが正社員と同一、（3）無期労働契約を締結している——のいずれの要件にも該当するパートタイム労働者を、正社員と差別的取扱いが禁止される者としているのですが、改正によってこの（3）が削除されます。

ご承知のとおり、パート労働者で無期契約をしている人はそれほど多くありません。ほとんどが半年などの期間契約です。ただ、有期契約を反復更新して無期契約と同視しうる場合でも（3）の要件を満たすものとされていました。これは反復継続が前提です。改正で（3）が削除されたので、有期契約で反復更新がなされなくても、（1）（2）の要件が満たされれば、正社員と差別的取扱いが禁止されるのです。

この点について付帯決議では「差別的取扱いが禁止される通常の労働者と同視すべき短時間労働者については、多様な短時間労働者の就業実態を考慮して、引き続き、その範囲の拡大について検討を行い、必要な見直しを行うこと。」とされています。

そして、厚労省のコメントは「本改正において、通常の労働者と同視すべき短時間労働者の要件を、3要件から2要件

に緩和したことに伴い、差別的取扱いが禁止される範囲が約10万人拡大されると想定。それでも、差別的取扱いが禁止される通常の労働者と同視すべき短時間労働者は、短時間労働者全体の2.1%を占めるに過ぎず、さらなる拡大についての検討を求めるもの。」とあります。

これに補足説明します。平成23年のパートタイム労働者総合実態調査(厚労省)では、正社員とパートタイム労働者の両方を雇用している事業所で、職務が同じだと答えた事業所は8.1%でした。人材活用の範囲については、両方が同じだとするのは2.1%とさらに少なくなっています。そして、パートタイム労働者を無期で雇用しているという事業所は1.3%でした。現行法の要件(3)は、本当の無期契約に限らないのですが(反復更新して実質的に無期と異ならない状態でもよいのですが)、これは契約書上、無期になっているかどうかを示したものだと思います。

1.3と2.1を比べると0.8%しか異なりませんが、差別的取扱いが禁止される範囲が約10万人拡大と想定されるわけです。10万人というのは決して無視できない数字です。

「短時間労働者の待遇の原則」の新設

改正のポイントの2つ目は、「Ⅱ「短時間労働者の待遇の原則」の新設」というものです。厚労省パンフレットでは、次のように述べています。

「事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、

人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした一般的な考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていただくこととなります。」

これは、正社員に比べて労働時間が3分の2ならば、基本給が3分の2であっても、均衡処遇の原則に反しないというわけです。ところが、労働の質や量とは関係のない、例えば通勤手当、福利厚生について、待遇を相違させるには、不合理なものであってはならないわけです。こうした新しい規定が出来たというわけです。

厚労省・立法担当者の国会答弁は、通勤手当を支給しないというのは、特段の理由がない場合には均等待遇原則に反する、としています。これは、経営法曹としては、本当にそうだろうかという疑問を持っています(後述)。

差別的取扱いを規定しているのは、現行法では8条ですが、改正法では9条となります。

現行法の9条ですが、同条2項では、職務の内容が同じの短時間労働者については、人材活用の範囲が一定期間中、正社員と同じと思われる場合、例えば、正社員が職務遂行能力に応じた賃金が支払われるのであれば、パートタイム労働者についてもそれに着目した賃金決定をするように努める旨、規定されていました。

9条2項は、改正法では8条と一緒に規定されたということになります。

ただ、現行の9条はすべて努力義務でした。8条はそれに反する公序違反の労働条件は無効、あるいは使用者の措置が不法行為となり得るという非常に厳しい条文に変化しました。

パート労働者を雇入れ時の事業主による説明義務の新設

改正のポイント、その3は「Ⅲ パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設」というものです。

これまでは、パートタイム労働者から個別的な求めがあった場合には、その労働条件はどうやって決めたのかについて説明をしなければならなかったのですが、今後は、雇入れ時に必ず説明しなければならないことになりました。

厚労省のパンフレットには「事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならないこととなります。」と書かれています。

事業主が説明することとされる雇用管理の改善措置の内容の例として、同パンフレットでは、

- 賃金制度はどうなっているか
- どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか
- どのような正社員転換推進措置があるか

などとされています。

パート労働者の相談に対応するための体制整備義務の新設

改正のポイント、その4は「Ⅳ パートタイム労働者からの相談に対応するた

めの事業主による体制整備の義務の新設」というものです。

これにより、事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととなります。

これまでは、短時間雇用責任者を選任するという努力義務があったのですが、今後は相談に応じる体制を作らないとパート法違反となります。これも、事業主側にとっては大きな負担増です。

相談に対応するための体制整備の例として、

- 相談担当者を決め、相談に対応させる
- 事業主自身が相談担当者となり、相談対応を行う

などがあげられています。

その他の改正点

その他の改正点として、虚偽報告等に対する過料や、厚生労働大臣の勧告に従わない企業名の公表制度の創設等の改正が行われます。

改正法の18条2項がその根拠条文です。

「第18条（略）

2 厚生労働大臣は、第6条第1項、第9条、第11条第1項、第12条から第14条まで及び第16条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。」

6条1項は、労働条件に関する文書の交付です。この交付をしていない場合には勧告をします。勧告に従わない場合には、企業名公表となります。

9条は、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の禁止規定です。11条1項は職務内容が同じ短時間労働者に対する教育訓練の規定です。第12条から第14条は、福利厚生施設利用に関する配慮義務、通常の労働者への転換制度を設ける義務、そして、こうした事業主が講ずる措置の内容等の説明についての規定がなされています。16条は、相談体制を整備すべきという規定です。

18条3項は、同条1項、2項に定める勧告の権限と公表の権限について、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる、とされています。

労働局で、(多くの場合は労働者の申告に基づいて)報告の徴収が命じられ、それに対して都道府県労働局長が指導するということです。

ニヤクコーポレーション事件もこの枠組みに沿って、労働局長から勧告をもらったうえで、裁判に至りました。

実体としては8条と9条の問題、手続的には労働局長の是正勧告、企業名公表が今後どうなっていくのが非常に気にかかります。

紛争解決実務への影響

おそらく、最も問題となるのは8条の均等待遇の原則でしょう。

正社員と短時間労働者の待遇に差を設けようとする場合、職務内容、人材活用の範囲等に照らして不合理なものであってはならないという規定になっております。

裁判の実務では、不合理かどうかの立

証責任は労働者側が負うことになります。それは条文の作り方からして明らかです。

「〇〇という事実があるから、解雇権の濫用なのです」という場合と同じように、「……という事情があって、私たちは職務内容も同じだし、人材活用の範囲も同じ、やっている仕事も同じ。それなのにどうしてこんなに賃金に差があるのか」と労働者側で立証してはじめて不合理な労働条件の相違だといえることになるのです。

都道府県労働局長による報告の徴収ならびに助言指導、勧告ですが、これを所管するのは均等室です。均等室は育児介護休業法や均等法に関する紛争の解決をサポートしています。均等室による調停もあります。私が経験した事例は、育児休業を取得したことを理由とする不利益取扱いをされている、と労働者が主張してきたことがあります。

30代男性の労働者Aが過去3か月間、育児休業を取得していました。Aは同期、同学歴の人に比べて昇進が著しく遅れている、と主張しました。「著しく遅れている」といっても、上司や同僚等からは、「君は、まあ、普通には働いてるね」という評価でした。しかし、新しい上司が来ると「君はどうしてこんなに等級が低いのか」と聞かれます。それも1人や2人ではなく、上司が変わるたびにそう言われます。なぜ、等級が低いのかと振り返ってみたところ、育児休業を取得したことがあり、それ以外に思い当たるふしがないと考えるようになったのです。

しかし、会社からしてみれば、これは本人の思い込みです。

この事案が均等室に持ち込まれたわけです。このケースでは、「会社が育児休業を取得したことを理由に、私を差別的に取り扱った」ということを本来、労働者が立証しなければならないのです（育児休業取得者のみが、一様に、昇進に遅れがみられる事実など）。

しかし、均等室で、どんなに会社がAさんの仕事ぶりについて説明しても、「いや、それだけでは、差別ではない、とはいえない」と均等室の担当者は言うわけです。どうも、こちらが不可能な立証を強いられている気がしてきます。しかも、学識経験者が出てきてそう言うものですから、こちらとしては非常に困ります。

最終的には物別れで終わりましたが、行政手続きの場合は、この点が心配です。会社が不合理性がないことを立証しなければならないというのでは、困ります。

2. 実務への影響

「短時間労働者の待遇の原則」問題

さて、改正法8条から、あらためてみていきましょう。

改正法8条ができた背景には、労働契約法20条の存在があります。

2012年に労働契約法が改正され、同法18条でいわゆる5年ルールが規定されました。19条が雇止め法理の明文化でした。

そして、20条で雇用契約に期間の定めがあることを理由とする不合理な労働条件の相違を規定しています。次のような条文になっています。

「(期間の定めがあることによる不合理

な労働条件の禁止)

第20条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」

そして、改正パート法8条も見てみましょう。

「(短時間労働者の待遇の原則)

第8条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」

これは、労働契約法20条と作りはほとんど同じです。

平成24年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」という通達、つまり前回の労働契約法改正時の改正法の施行通達を見てみましょう。

施行通達では、20条の趣旨は「期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止するものとしたものであること。」としています。

そして20条の内容については、「ア

有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件の相違があれば直ちに不合理とされるものではなく、法第20条に列举されている要素を考慮して「期間の定めがあること」を理由とした不合理な労働条件の相違と認められる場合を禁止するものであること。」としています。

そして、ここでのいう、つまり法第20条の「労働条件」には、「イ …賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含するものであること。」と述べています。

次に、法第20条の「エ …「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」は、労働者が従事している業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度を、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」は、今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。）の有無や範囲を指すものであること。「その他の事情」は、合理的な労使の慣行などの諸事情が想定されるものであること。」としています。

「今後の見込みも含め」ということですから、今までなかったけれども、今後は転勤の可能性が十分にある、という場合には、人事配置という要件で差があることになりますから差を設けることに理由があるといえます。

「「その他の事情」は、合理的な労使の慣行などの諸事情が想定される」としていますが、これについては「例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約

労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められない」としています。

この辺りまでは、何となく理解できるものですが、「オ」以降は疑問があります。

「オ 法第20条の不合理性の判断は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されるものであること。」

ここでのいう「個々の労働条件ごとに判断される」という箇所がいかげなものか、と思うのです。

そして以下のように続きます。

「とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して特段の理由がない限り合理的とは認められない」

この部分を最初に経営側の弁護士が見たとき、非常に驚きました。食堂の利用、安全管理については、腑に落ちないこともないのですが、通勤手当云々という箇所まで行政が介入してきていいのだろうかと思います。

法律の解釈は最終的には裁判所が行いますので、裁判所がどこまでこの通達を参考にするかは注意深く見守る必要があると思います。

私は、パート労働者を雇う場合、再検討しなければならないことがあると思います。つまり、純然たるパート労働、そ

して正社員にリプレイスするような非正規雇用、またそして正社員に登用することがありうる非正規雇用なのか、大きく分けてこの3つになるような考え方が必要だろうと考えています。

合理的か不合理か

合理的か不合理かを判断する段階ですが、この点、学説はどのように考えているのでしょうか。

まず、通常の労働者との処遇均衡を考える上で整理しておきますと、有期パート労働者は、労契法20条と改正パート法8条が適用されます。

そして、5年ルールを経た後の無期パート労働者は、改正パート法8条が適用され、これは、今後増える可能性が高いです。

有期フルタイム労働者の場合は、労契法20条です。

「均衡」の考え方ですが、

- i) 職務の内容（業務の内容及び責任の程度）
- ii) 職務内容と配置の変更の範囲
- iii) その他の事情

という3つのファクターから検討します。

菅野和夫先生は、「その相違が、i～iiiを考慮し、「合理的なもの」と認められる必要はなく、その差異が法的に否認すべき程度に不公正なものであってはならないという趣旨であり、その相違（通常の労働者と比して低い労働条件）が社会的に不公正と言えるか否かが問題とされる」（菅野和夫「労働法（第10版）」235頁以下）としています。

不公正かどうかは労働者側に立証責任

があります。会社が「合理的である」と立証する必要はないという見解で、労働側の弁護士からはこの点について不評です。ただ、私たち経営側の弁護士は条文の書き方からしても菅野先生のように解釈すべきだろうと考えています。

使用者の側に、「職務内容に違いがある」「転勤がない」「社会通念上そうになっている」ことの立証責任があるのか、それとも、労働者の側に、「職務内容は同じ」「転勤、異動の実情は同じ」「社会通念もなく、裁量の逸脱をしている」ことの立証責任があるのでしょうか。

ほとんど裁判例がありませんので、確定的なことはいえませんが、実務的には（ニヤクコーポレーション事件地裁判決もそうだと思いますが）、労働者側に不合理性の主張立証責任が課せられるだろうと考えております。

改正法8条違反の効果

労働契約法の施行通達では、20条の効力について、「カ 法第20条は、民事的効力のある規定であること。」としています。改正パート法8条も同じ作りですから、同じ通達が出されるのでしょうか。

通達はさらに「法第20条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解されるものであること。また、法第20条により、無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解されるものであること。」と続きますが、これは、相当飛躍した解釈と言わざるをえません。

労働安全衛生法に健康診断受診義務があります。この義務は国に対しての義務で、これは公法上の義務といわれます。労働契約法20条は公法上の義務であるという割り切り方をする必要はありませんが、民事的効力があるとまでは言えないと思います。「法第20条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり」としていますが、20条に違反するから直ちに無効というのは乱暴な論理でして、「法第20条により、無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解されるものであること。」という部分もおかしな議論だと思います。

私がここでいくら力説するよりも、裁判所がどう判断するかが大事ですが、私の経験に照らすと以上のように考えられると思います。

通説的見解（菅野前掲書238頁、荒木尚志「労働法（第2版）」478頁）でも、（労働契約法20条に関し）同条文には、無効とされた労働条件を直ちに通常の労働者の労働条件とする効力（代替労働条件を設定する効力）は、その旨の規定がない以上認められないと解釈される旨書かれています。

無効となった労働条件については、関係する労働協約、就業規則、労働契約等の合理的な解釈・適用により判断するほかに、基本的には、不法行為による損害賠償として処理すべきものでしょう。

何をもって不合理というのか

何をもって不合理というのか、という点については、過去の裁判例を見てみると、抽象論で終わってしまうと思いま

す。

3・丸子警報器事件

事案の概要

まず紹介するのは丸子警報器事件（長野地裁上田支部 平成8年3月15日判決）です。

事案の概要はレジュメに以下のように書いておきました。

「Y会社の就業規則には、従業員を「事務員」「作業員」「嘱託」「臨時傭員」の4種類に分ける旨の定めがあり、通常、会社内では、前二者を正社員、後二者を（狭義では「臨時傭員」のみ）を臨時社員と呼んでいる。平成6年1月1日現在の従業員数は155名であるが、うち110名が正社員（男性87名、女性23名）、45名が臨時社員（女性43名、男性2名（嘱託））である。

Xらは、いずれもYの女性臨時社員であり、いずれも原則として雇用期間2か月の雇用契約を更新するという形で継続して勤務している。Xらは、女性正社員と同じ組立ラインに配属され、同様の仕事に従事しており、その勤務時間も通常午前8時20分から午後5時までで、他の正社員と同じである（ただし、午後4時45分から15分間は残業扱い）。勤務日数も正社員と同じであり、いわゆるQCサークル活動にも正社員とほぼ同様に参加している。Y社の賃金体系においては、正社員については基本給は原則的には年功序列となっている一方で、臨時職員については3ランクに分かれており、勤続年数10年以上（A）、勤続年数3年以上

10年未満（B）、3年未満（C）となっている。

Xらは、Yが同一（価値）労働同一賃金の原則という公序良俗に反しているとして、損害賠償を求めた。」

この事件には2つの大きな論点があります。1つは、同一（価値）労働同一賃金の原則についてです。日本には、同原則を定めた労働立法がありません。非正社員が、正社員と同じ警報器を作るラインに配属され、同様の仕事に従事しているのだから時給換算して同じだけの賃金がもらえると主張しても、それは成り立たないというのが裁判所の考え方です。それはなぜかという、そういった法律がないからです。

同一労働同一賃金原則というのは、主にヨーロッパにおける原則です。職種ごと、それも経験年数ごとに賃金が異なるという世界なのです。そこでは使用者団体と労働団体の協約で時給が決まってきます。だからこそ、ヨーロッパで同一価値労働同一賃金という原則があるわけです。

この原則を、日本の年功賃金が主流の実態に当てはめると非常にハレーションを起こしてしまうので、日本では採用できない、という結論になっても不思議ではありません。後述する日本郵便逓送の事件でも同じようなことが述べられています。

ところが、丸子警報器事件では、原告の請求棄却という結論には至りませんでした。

結論から言うと、非正社員の処遇が、同じような仕事をし、同じような経験を

有する正社員の8割にも満たないような処遇は不法行為になるということになりました。

同一労働同一賃金の原則が否定されたのに、なぜこうした結論になるのか、ということですが、

判決の要旨

判決の要旨を見てみましょう。

まず、判決は、「同一（価値）労働同一賃金の原則について、これを明言する実定法の規定は存在しないとし、また、我が国の多くの企業において同一（価値）労働に単純に同一賃金を支払ってきたわけではない」旨述べています。

つまり、先ほど述べたように、ヨーロッパのように、この職種については、このくらいの経験年数の人にはこの程度の賃金というふうに決まっている社会ならともかく、日本に同一価値労働同一賃金の原則を当てはめることは著しく困難であると指摘しています。日本の雇用実態を広く見た場合の一般認識ともいえません。

ですから、同一価値労働同一賃金の原則に「反する賃金格差が直ちに違法となるという意味での公序とみなすことはできない」と指摘しています。

このようにした上で、判決は以下のように続きます。

「このように、同一（価値）労働同一賃金の原則は、労働関係を一般的に規律する法規範として存在すると考えることはできないけれども、賃金格差が現に存在しその違法性が争われているときは、その違法性の判断に当たり、この原則の理念が考慮されないで良いというわけで

は決してない。

ただし、労働基準法3条、4条のような差別禁止規定は、直接的には社会的身分や性による差別を禁止しているものではあるが、その根底には、およそ人はその労働に対し、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解される。それは言わば、人格の価値を平等と見る市民法の普遍的な原理と考えるべきものである。前記のような年齢給、生活給制度との整合性や労働の価値の判断の困難性から、労働基準法における明文の規定こそ見送られたものの、その草案の段階では、右の如き理念に基づき同一（価値）労働同一賃金の原則が掲げられていたことも惹起されなければならない。

したがって、同一（価値）労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものとして、公序良俗違反の違法を招来する場合があると言うべきである。」

この部分を要約しますと、世の中一般に同原則が妥当するわけではないが、パート法9条のように、同一の労働をしていて、人材活用の範囲も同じで、なぜか賃金の格差があるというのは、問題になるのではないかと断言しているわけです。

こうした観点から、本件におけるXら女性臨時社員と正社員との賃金格差について検討することが求められてきます。この点、判決は以下のように述べています。

「本件における状況、すなわち、Xらライン作業に従事する臨時社員と、同じライン作業に従事する女性正社員の業務とを比べると、従事する職種、作業の内容、勤務時間及び日数並びにいわゆるQCサークル活動への関与などすべてが同様であること、臨時社員の勤務年数も長い者では25年を超えており、長年働き続けるつもりで勤務しているという点でも女性正社員と何ら変わりがないこと、女性臨時社員の採用の際にも、その後の契約更新においても、少なくとも採用されるXらの側においては、自己の身分について明確な認識を持ち難い状況であったことなどにかんがみれば、Xら臨時社員の提供する労働内容は、その外形面においても、Yへの帰属意識という内面においても、Y会社の女性正社員と全く同一であると言える。」

ここでは人材活用の範囲という文言はありませんが、職務内容も同じだし、会社への帰属意識という内面においても正社員と全く同じでした。

続けて判決はこう述べています。

「したがって、正社員の賃金が前提事実記載のとおり年功序列によって上昇するのであれば、臨時社員においても正社員と同様ないしこれに準じた年功序列的な賃金の上昇を期待し、勤務年数を重ねるに従ってその期待からの不満を増大させるのも無理からぬところである。

このような場合、使用者たるYにおいては、一定年月以上勤務した臨時社員には正社員となる途を用意するか、あるいは臨時社員の地位はそのままとしても、同一労働に従事させる以上は正社員に準じた年功序列制の賃金体系を設ける必要

があったと言うべきである。しかるに、Xらを臨時社員として採用したままこれを固定化し、2か月ごとの雇用期間の更新を形式的に繰り返すことにより、女性正社員との顕著な賃金格差を維持拡大しつつ長期間の雇用を継続したことは、前述した同一（価値）労働同一賃金の原則の根底にある均等待遇の理念に違反する格差であり、単に妥当性を欠くというにとどまらず公序良俗違反として違法となるものと言うべきである」

この辺の考え方が現行法の8条、そして改正パート法の9条に結び付いているのだと思います。

本件からの示唆

非正規社員が正社員と全く同じ仕事をしてきた。そして、会社に対する貢献度も正社員に劣らないほどだった。正社員と変わらない責任と自負をもって会社を支えてきた。

こうした事実があって、しかも長期間働いてもらったという事実もあるわけです。それなのに、契約が有期だからという理由で賃金格差を維持拡大することはいかなるものか、というのがこの判決の考え方です。

ここに、パート法、労働契約法を考えるにあたってのキーワードがあるのだと思います。

長期雇用を前提としていて、非正社員の会社への長期にわたる貢献が発生している。ここがポイントです。

どこから「8割」という数字が出てきたのかはよくわかりません。正社員は年功序列で賃金が増えていくという認定になっていますが、おそらくこれは人事考

課を踏まえての話だと思います。きちんとした考課をしていないので本当に正社員と同程度の貢献をしているかどうかはわかりませんが、安全策ということで、8割という数字が妥当だとされたのではないのでしょうか。

なお、同事件は会社が控訴し、高裁で和解が成立しています。

職務の内容が同種の正社員と全く同じで、会社における貢献の度合いが変わらないということになると、賃金格差の合理性が不合理だと推定されてしまうのが、本事件からの示唆だと思います。

4・日本郵便逓送事件

事案の概要

丸子警報器事件は警報器の組み立て作業の事案でしたが、ここから紹介する日本郵便逓送（臨時社員・損害賠償）事件（大阪地判平成14年5月22日判決）やニヤクコーポレーション事件は、物の運送の事案です。

日本郵便逓送は、旧郵政省から委託を受けて宅配便の仕事をしていました。この事件とニヤクコーポレーション事件の対比は非常に重要です。

事案の概要を以下のように書いておきました。

「郵便局の郵送物の運送等を行う会社Yにおいて、三か月の雇用期間で雇用される期間臨時社員として業務に従事し、四年から八年にわたり契約を更新されてきたXら四名が、正社員と同一の労働を行っているにもかかわらず、Yが正社員と同一の賃金を支払わないことは、同一

労働同一賃金の原則に反し公序良俗違反であり不法行為に当たるとして、賃金差額相当の損害金の支払を請求した事案。」

判決の要旨

そして、裁判所は労基法の基本原則や同一価値労働同一賃金の原則について以下のように判断しました。

「原告らが主張する同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいいいがたい。すなわち、賃金など労働者の労働条件については、労働基準法などによる規制があるものの、これらの法規に反しない限りは、当事者間の合意によって定まるものである。我が国の多くの企業においては、賃金は、年功序列による賃金体系を基本として、企業によってその内容は異なるものの、学歴、年齢、勤続年数、職能資格、業務内容、責任、成果、扶養家族等々の様々な要素により定められてきた。労働の価値が同一か否かは、職種が異なる場合はもちろん、同様の職種においても、雇用形態が異なれば、これを客観的に判断することは困難であるうえ、賃金が労働の対価であるといっても、必ずしも一定の賃金支払期間だけの労働の量に応じてこれが支払われるものではなく、年齢、学歴、勤続年数、企業貢献度、勤労意欲を期待する企業側の思惑などが考慮され、純粋に労働の価値のみによって決定されるものではない。このように、長期雇用制度の下では、労働者に対する将来の期待を含めて年功型賃金体系がとられてきたのであり、年功によって賃金の増加が保障される一方でそれに相応しい資質の向上が期待され、かつ、将来の管理者的立場に

立つことも期待されるとともに、他方で、これに対応した服務や責任が求められ、研鑽努力も要求され、配転、降級、降格等の負担も負うことになる。これに対して、期間雇用労働者の賃金は、それが原則的には短期的な需要に基づくものであるから、そのときどきの労働市場の相場によって定まるという傾向をもち、将来に対する期待がないから、一般に年功的考慮はされず、賃金制度には、長期雇用の労働者と差違が設けられるのが通常である。そこで、長期雇用労働者と短期雇用労働者とでは、雇用形態が異なり、かつ賃金制度も異なることになるが、これを必ずしも不合理ということはできない。」

平成15年の社会通念としては、「期間雇用労働者の賃金は、それが原則的には短期的な需要に基づくものであるから、そのときどきの労働市場の相場によって定まるという傾向をもち、将来に対する期待がないから、一般に年功的考慮はされず、賃金制度には、長期雇用の労働者と差違が設けられるのが通常である。そこで、長期雇用労働者と短期雇用労働者とでは、雇用形態が異なり、かつ賃金制度も異なることになるが、これを必ずしも不合理ということはできない。」という認識が示されています。

「長期雇用労働者と短期雇用労働者とでは、雇用形態が異なり」と書いてあります。本当に異なるのなら、賃金制度が異なってもいいのだと思います。本当に短期で雇用が終わるのなら、長期雇用労働者と処遇が異なってもやむを得ないということですから、「本当に短期」かどうかが問われてくるのです。

形式上、短期雇用とされているのけれども、実質的には長期にわたって雇用するということが会社の事業計画等からうかがわれるような場合には、形式だけを重視して、短期だから長期雇用とは異なる処遇というのはいかなものかということになるのです。

判決は請求棄却とする結論として以下のように述べています。

「被告においては臨時社員運転士を採用する必要がある、原告らの締結した労働契約上、賃金を含む労働契約の内容は、明らかに正社員と異なることは契約当初から予定されていたことであり、賃金格差が生じることは労働契約の相違から生じる必然的結果であってそれ自体不合理ではなく、臨時社員制度自体を違法ということではできず、結局のところ、その労働条件の格差（同年度入社の本務者と比較した場合、臨時社員の年収は、およそ七割程度、賞与を除いた平均賃金日額では、六割程度）は労使間における労働条件に関する合意によって解決する問題であり、雇用形態が異なる場合に賃金格差が生じても、これを憲法一四条、労働基準法三条・四条違反ということではできない。」

本件からの示唆

この事案の特徴としてあげられるのは、まず、郵便というのは季節によって扱う量が異なるということです。正月、年末、暑中見舞いの時季に量が多くなるということはだれにでも分かることです。量が多くなる時季には「臨時便」という形態で運送をしていました。「定時便」というのは正社員で回っていて、「臨時便」は臨時社員で回していました。

それから、昭和50年代以降になると、民間の宅配便が世間に浸透し、郵便局もそれに対応する形で参入し、競争が激化したという事情もあります。フレキシブルな人員配置も、それによって必要となってきます。そのため、正社員を増やさずに臨時社員で対応してきました。こうした人事政策があったことは、裁判の中でも認定されています。

臨時社員は3年契約が原則とされ、3年契約を満了すると、契約終了金として20～30万円程度の金銭が支払われていたようです。

以上の実態に鑑みれば、正社員と全く同じだといえないことは明らかです。

臨時便は業務が発生するかどうかともわからなくて臨時社員はその間、控室で新聞やテレビを見ていてよく、労働密度が薄いこともあった、という会社側の主張もありました。

こうした実態が事実なら、処遇格差が生じてやむを得ず、裁判所もその実態があるならやむを得ないという旨、述べています。

ただし裁判所は「被告においては基本的に正社員は定時便、臨時社員は臨時便に乗務することが予定されているけれども、実際の状況は臨時社員が定時便に乗務することもあったし、基本が崩れていたという事情もあった。臨時社員は、あらかじめ予定されていない便に対応するということは、定時便の乗務よりも労働の密度が高いと見る余地もあって正社員よりも仕事が重たいという見方もできる」旨述べてもいます。

そして以下が重要なのですが「そして

雇用3か月の臨時社員といいながら、事実上は更新を重ねて4年以上の期間、雇用されており、他方臨時便とはいいいながら、多くの便が恒常的に運行されており、これを本務者に乗務させられない理由は少ないのに、賃金等の労働条件においては被告に有利な臨時社員運転士で正社員に代替しているという側面も否定できない」という旨も指摘されています。

裁判所は、以上の点から原告らの不満に理解を示しました。ただし、臨時社員制度自体を違法とまで言い切ることはできず、その臨時社員としての雇用契約を締結した以上、これを更新してこれが長期間となったとしてもそれによって直ちに長期雇用労働者になってしまうものでもないから、結局のところは労働条件の格差は労使間における労働条件の合意によって解決される問題であるにすぎない、ということも述べています。

ここでは、人件費の低い臨時社員を正社員の代替としている側面がないことはなく、その点について原告が不満を示していることは一応理解する、という裁判所の態度が読み取れます。ただ制度の出来た来歴も考慮され、それを踏まえると一応の合理性も認められ、合理性のあった契約形態なのだから、その契約をもって直ちに不合理な労働条件とは言えないとされています。

5. ニヤクコーポレーション事件

事案の概要

では、ニヤクコーポレーション事件の

話に移ります。事案の概要は以下のとおりです。

「被告は、石油製品、同副製品その他の保管及び搬出入作業、貨物自動車運送事業、貨物利用運送事業等を目的とする株式会社であり、原告は、被告と有期労働契約を締結し、被告 α 支店 β 事業所で準社員運転手として稼働していた者である。

被告の従業員は、就業規則等により、期間の定めのない労働契約を締結した正社員、期間の定めのある労働契約を締結した準社員、冬期需要増に対する業務遂行のために採用された、期間の定めのある労働契約を締結した期間社員などに分類されている。

原告は、勤務態様が同じであるにもかかわらず、準社員と正社員の待遇が異なるのは、パートタイム労働法8条1項に違反するとして、労働審判の申し立てをした。その結果、パートタイム労働法8条1項に被告が違反するとされ、正社員の賃金と準社員の賃金の差額分の損害賠償が認められた。

これに対し被告が異議を申し立て、本件訴訟が継続することになった。

（なお、訴訟提起後被告は原告との労働契約の更新を拒絶したため、雇止めの無効を前提として労働契約の地位の確認請求、賃金支払い請求、不法行為に基づく慰謝料請求が原告によって追加された。）」

ここに労働審判の申し立てをしたと書いてありますが、その前に、パートタイム労働法21条に基づいて大分労働局長に援助を求めるといった経緯がありました（これらの経緯については別掲（39頁）

の表参照)。

ニヤクコーポレーションでは、石油製品、同副製品その他の保管及び搬出入作業等をその業務としていました。

判決文に、原告の業務として「期間社員、準社員であった原告の職務は、貨物自動車の運転手として、タンクローリーによる危険物等の配送及び付帯事業に従事することであり、正社員の職務と同じであった(当事者間に争いが無い。…)」と書かれています。

ここは1つのポイントです。

会社は、転勤等、役職への任命等の点において、準社員は正社員と異なると主張しています。

職務内容は同一だということを会社があっさり認めています。正社員と準社員の職務は同じだということです。となると、あとは転勤、出向の有無で会社が勝負するしかなくなってしまうのです。それと契約が無期か有期ということですが、原告の場合は有期契約を反復更新して、更新の期待に合理性があるパターンになっていました。

このほかに検討すべきは、正社員と準社員の間で人材活用の範囲が同じかどうかという点だけです。

就業規則を見てみると、正社員については以下のような規定があります。

「会社は、業務のつごうにより社員に就業の場所または従事する業務の変更を命ずることがある。」「前項の場合、本人の意志を努めて考慮するが、正当な理由がないときはこれを拒むことができない。」

「会社は、業務のつごうにより社員を関連会社に出向させることがある。」「前

項の場合、本人の意志を努めて考慮するが、正当な理由がないときは、これを拒むことができない。」

そして、準社員については、以下のようになっています。

「会社は、準社員に転居を必要とする就業場所の変更を命ずることはない。」

「会社は、準社員に転居を必要とする関係会社等への出向を命じることはない。」

転勤・従事する業務の変更についてですが、正社員については、以下のとおりの実態で、レジュメで以下のようにまとめておきました。

「全国で、管外転勤は、平成18年2名、平成19年3名、平成20年3名、平成22年2名(いずれも九州管外における異動)他社出向は、平成21年に5名。

九州管内の異動は、平成10年8名、平成11年11名、平成12年14名、平成13年9名。理由は、ドライバー余剰のため。平成14年以降は転勤・出向はなし。

加えて、北海道で平成24年10月1日付けの転勤(同年9月26日通知)があり、関東支店管内で、出向先から戻る同年2月1日付け(同年1月31日通知)、及び同年5月1日付け(同年4月27日通知)の異動。

正社員ドライバーの総数と比べると、転勤、出向をした者の数は少なかった。

事務職に職系転換して主任、事業所長又は課長に任命された者あり。人数は、全国で、平成15年4名、平成16年2名、平成17年2名、平成19年3名、平成21年3名、平成23年2名、平成24年1名、平成25年1名。

その人数は、正社員ドライバーの総数

事実経過

平成16年10月15日	同日から平成17年4月14日までを期間とする労働契約を締結し、期間社員として被告に雇用される。
平成17年	平成17年10月1日から平成18年3月31日までを期間とする労働契約を締結し、期間社員として被告に雇用される。(その後毎年更新)
平成20年4月1日	改正パートタイム労働法施行
平成23年2月24日	パートタイム労働法21条に基づいて大分労働局長に援助を求める。
4月26日	大分労働局長は、同年4月26日、被告に対し、指導
11月7日	パートタイム労働法22条に基づいて調停の申請
平成24年1月24日	被告に対し、調停案受諾の勧告。被告受諾せず。
4月1日	労働契約更新(最後)
5月1日	原告、労働審判申し立て
7月1日	準社員就業規則、準社員賃金規程を変更し、準社員の契約期間を7月1日から翌年の6月30日までとし、従前は、準社員のうちに1日の所定労働時間が7時間の者と8時間の者がいたところ、準社員の1日の所定労働時間を8時間に統一し、従前は、準社員の勤務日数は年291日であったところ、これを、正社員と同じ年258日とした。また、準社員の基本日額を6850円から7870円に変更した。
8月2日	労働審判が行われる
8月9日	被告、結果に対し異議申し立て
平成25年3月23日	平成25年3月23日、原告に対し、同月31日をもって労働契約を終了し、労働契約の更新をしないことを通知した。その通知書には、労働契約の更新をしない理由として、原告が本件訴訟において様々な点において事実と異なることを主張していること、本件訴訟と無関係の第三者である被告の従業員を多数本件訴訟に巻き込んでいることが記載されていた。
3月25日	労働契約の更新をしないとの通知撤回を求める。被告撤回の意思はない旨回答
3月27日	被告に、同月25日の撤回の要求。労働契約法に定められた有期労働契約の更新の申込みである旨を通知。

に比べて非常に少なく、事務職への職系転換は、正社員ドライバーにとってもごく例外的な扱い。」

これに対して、準社員は、転勤・出向した者はおらず、事務職に職系転換した者はいませんでした。

それから、準社員がチーフ、グループ

長になった場合の職務手当、準社員が運行管理者、整備管理者、毒物・劇物取扱主任者、自動車整備主任者等の法規管理者になった場合の法規管理者手当を定めた規定がありました。

チーフ、グループ長、運行管理者、運行管理補助者への任命についてですが、

平成20年3月31日までは、準社員をチーフ、グループ長や運行管理者、運行管理補助者に任命することが行われており、同年4月1日以降、準社員について、チーフ、グループ長や運行管理者から解任することとされましたが、依然として準社員がチーフ、グループ長や運行管理者に任命されている例がありました。チーフ、グループ長に任命されている410名余りのうち、平成24年3月の時点で、準社員のチーフは1名（四日市事業所）、グループ長は4名（隠岐事業所1名、福岡事業所2名、鹿児島事業所1名）存在していました。

平成24年3月の時点で、運行管理者に任命されていた準社員はおらず、運行管理補助者に任命されていた準社員はβ事業所に3名存在していました。

判決の要旨

裁判所は、「就業規則上、転勤・出向は、正社員にはあるが、準社員にはなく、実際にも、正社員には転勤・出向の実績はあるが、準社員には、転勤・出向した者がなかった。しかし、正社員の転勤自体、少なく、九州管内では、平成14年以降、転勤・出向はなかった。」と述べています。こう述べたうえで以下のように続けています。

「そうすると、正社員と準社員との間には、転勤・出向の点において、大きな差があったとは認められない。また、正社員と準社員は、チーフ、グループ長、運行管理者、運行管理補助者等への任命の点において、平成20年3月31日までは差はなく、同日の後、準社員のチーフ、グループ長や運行管理者は減少したが、

平成24年3月の時点で、運行管理補助者に任命されていた準社員はβ事業所に3名存在したから、チーフ、グループ長、運行管理者、運行管理補助者への任命の有無によって、正社員と準社員の間で、配置の変更の範囲が大きく異なっていたとまではいえない。

被告は、準社員ドライバーは、正社員ドライバーと異なり、新規業務、事故トラブルへの対応など、緊急の対処が必要な業務、対外的な交渉が必要な業務には従事しないと主張し、P5は、その旨証言する。しかし……それをもって、正社員ドライバーと準社員ドライバーの職務内容の相違点として重視することはできない。」

本件からの示唆

転勤等についても正社員と変わらず、3要件が成就して、労働条件の相違は不合理とされました。その結果、正社員との賃金の差額について損害賠償を命じられました。

3要件のうち、カギになるのは、職務内容の同一性の有無だと思います。

同じ仕事を長期にわたって継続しているかどうかが問われてきます。ニヤクコーポレーション事件の場合、準社員が全国に何百人というわけです。準社員がいなかったら仕事が回っていきません。要するに事業に組み込まれているのです。

ただしニヤクコーポレーション事件の地裁判決は、論理的に疑問点のあるものだと思います。

判決は「正社員と準社員との間には、転勤・出向の点において、大きな差があったとは認められない。」と言っていま

す。

差が大きいかわかりかなくて、条文のどこにも書かれていないのです。1例でも2例でもあれば、業務上の必要性はあったのであって、「大きく異なるとは言えない」とか、大きいかわかりかなくて条文に書かれていないので、この点は論理の飛躍があると思います。

6. まとめ

相談からみえてくるもの

職務内容が同一という話になってくるとうとうどうしても不合理な相違であるという推定が働きやすくなってきますので、人事管理的に言えば、職務内容の相違があるようにしなければ、本当はおかしいと思います。

私が受けている相談にこういった事例があります。すでに退職した60代のパートの女性（Aさん）がいます。平成元年採用で1年契約を反復更新してきたそうなので、20年以上、パートとして勤務した方です。Aさんは、中部地方のある事業所で、部門長等が行っている仕事の補助、売上データの管理等をしていました。顧客との折衝等はありませんでした。当初は部門長等が営業をしてきて、Aさんが営業のデータを入力していたのですが、そういった仕事も一巡すると、値決めはなくなってきて、単価が決まってしまう仕事も生じてきます。仕事が定型的になったものはAさんに任せて、部門長等はずっと顧客との折衝、営業に労力を割くわけです。この会社で、ある時期に新規のプロジェクトが持ち上がり、業務

が忙しくなることを見込んで、40代女性の正社員を1名雇い入れました。その後、このプロジェクトは頓挫してしまって、この40代女性の仕事がなくなってしまいました。せっかく正社員として雇用したので、辞めていただくわけにもいかず、Aさんのしていた仕事を40代女性に渡して結果的にパートと正社員の仕事と同じになってしまいました。2014年3月にAさんは雇用打ち切りとなったのですが、Aさんは「長年、正社員と同じ仕事をしてきたのに会社は全然評価してくれない。もろもろの格差を考えると数百万円くらい保障が欲しい」と言い始めて、会社は対応に苦慮しました。

今後、訴訟等になるのかどうかはわかりませんが、こんな事例もあるのです。

これから仕事を拡大するからということとで正社員を雇ったのに、拡大するはずの仕事がなくなったために、ワークシェアリング的に雇い入れた正社員に仕事を分けるとするのは例外的です。解雇するわけにもいかないので、非正規であるAさんの仕事を分けたということであれば、それはそれで仕方ないと思います。

これに対し、パートタイマーという名目で、正社員よりも所定労働時間を短くはしているものの、毎日毎日正社員と同じように残業をしていて、結果的には正社員と同じ労働時間になっているということがあります。これは事業に組み込んで、安い賃金で、正社員の代替をしているという場合には、問題が生じる可能性があります。

別件で、これは、私が労働審判で経験した事例ですが、ある会社は正社員と非正社員の仕事を明確に分けていたために

全く問題にならなかったものがあります。

同社はセメント関係の素材メーカーの研究所でした。お客さんから有料でセメント系の材料で地面を固めたいというオーダーがありました。地盤固化剤を土壌に混ぜて一定期間養生をして、強度を測定して報告をするのですが、その件の正社員の仕事はどういった条件で測定をするかなどというのですが、非正規（アルバイト）は、土壌に薬剤を混ぜる下ごしらえをしたり、一定期間養生をする際に確認作業を行うとか、あくまでも定型的な仕事にしておきました。これだけ非正規は判断を要しない定型的な仕事に限定していれば、非正規だけを時給にしている、問題はほとんど生じません。

しかし、ニヤクコーポレーション事件のように、正規も非正規も同じタンクローリーの運転をして事業に組みこまれているということになると、労働条件に差があることについて、合理的な説明をすることが難しくなります。

このことから、パートの勤務条件は明確にしておくことが必要です。パートの人にしてもらう仕事の内容を明記、特定して、書面で示すことが大事です。特定した仕事以外のことは絶対に現場で命じないことが必要です。「（パートの）〇〇さん、この仕事やってください」「この仕事は契約書に盛り込まれた仕事ではありません」「あ、そうでしたね」ということで、ブレーキをかけなければならないのです。便利だから、パート労働者が有能だからということで、想定していない仕事を頼むようになってくると、先ほど紹介した地方の会社のAさんのような事例になってきます。Aさんは「もともと

と私は営業補助だったのに、最終的には顧客の折衝までさせられた」と言っているわけです。確かに、上司が病休の時、一時的に上司のやっていた仕事のうち、簡単なものをお願いしていたこともあるようですが、その際には、これは定型的な仕事なので、「使者」としてお客さんと話をしてくださいます、ということの証拠がないと対応に苦慮します。

この点は注意が必要です。

まとめにかえて

ニヤクコーポレーション事件はやや特殊な事件だと思います。会社側が職務同一性ありと認めざるを得なかったということ点はかなり特殊でした。つまり射程範囲は限定的です。

それから、通勤手当は支給しないと原則として不合理だという厚労省の見解があります。あくまでも厚労省の見解、と言ってしまうとそれまでですが、今後、この点で厚労省に助言指導の申し立てがなされ、通勤交通費を支払ったらどうですかという助言がなされる可能性もあります。これにどう対応するのかという課題があります。主婦パートのように、子育てがひと段落ついて再度働き始める場合のように、転勤などは原則として考えられない、住居の近くで働くようなケースであれば、交通費を支給する必要はないと思います。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

（本稿は平成26年7月15日（火）に開催しました第2653回労働法学会研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室）

アベノミクスの労働政策をどう捉えるか

—注目される雇用制度改革等について押さえておきたいポイント—

講師●独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）主席統括研究員 濱口桂一郎（はまぐち けいいちろう）

Profile



1981年3月 東京大学教養学科卒業。

1983年3月 東京大学法学部卒業。

1983年4月 労働省入省。2008年8月より現職。

主な著書に『日本の雇用と労働法』（日経文庫）、『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』（岩波新書）、『日本の雇用終了』（労働政策研究・研修機構）、『日本の雇用と中高年』（ちくま新書）ほか。

アベノミクスの成長戦略では、雇用制度改革の推進が強調され、雇用分野に影響する様々な話題が日々報じられています。政府が決定した新たな成長戦略において、多様な正社員制度の普及・拡大やフレックスタイム制度の見直しに加えて、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応える、新たな労働時間制度を創設することとしました。また、「少なくとも年収1千万円以上」の高度な専門職を対象に、労働時間ではなく成果に応じた賃金制度を導入し、企業の競争力強化を目指す、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプションと呼ばれる制度の導入も来年の通常国会をめどに予定しています。

また、その他の労働政策においても、女性の活躍促進に向けた対策、働き過ぎ防止策、など、働く個人に大変身近な問題であり、高い関心が寄せられています。また一方で、産業競争力会議や規制改革会議の審議の在り方に対し、労働政策専門の議論の場を通さず規制緩和等が進められることへの強い懸念もあります。人事担当者はこの状況をどう理解し、また今後についてどのような対応を検討するべきなのでしょうか。

そこで本例会では、労働政策研究・研修機構（JILPT）の濱口先生を講師にお招きし、アベノミクスの雇用制度改革を中心に、雇用をめぐる政策と今後への影響について解説いただきます。

本定例会のポイント

Point 1 求められるのは「規制改革」ではなく、「システム改革」

日本の労働社会の問題は、雇用内容規制の極小化と雇用保障の極大化のパッケージ（正社員）と労働条件及び雇用保障の極小化のパッケージ（非正規）の事実上の二者択一になっている点である。しかしそれは何ら法規制によるものではなく、法規制それ自体は極小化している。その代り、戦後、労使が作ってきた労使慣行が判例法理に影響を与え、それが事実上、企業の人事労務管理を拘束しているともいえ、これは「システム」改革を論ずべきで「規制」改革として論ずると、話が歪められてしまう。

Point 2 解雇の金銭解決は現在も可能

日本では、解雇を金銭解決してはいけない、という規定はどこにもない。

裁判だけを見ていると、解雇が有効が無効かという話になるが、労働審判を見ると、大部分が金銭解決をしている。全国の労働局のあっせんでも、ほとんどが金銭解決である。

金銭解決は是か非かという議論は確かに盛んだが、もうすでにやっているという事実がある。やっているけども今の状態でいいのかが問題。また金銭未解決件数の多さも問題である。

Point 3 日本の労働時間規制は極めて緩い

労災保険の過労死認定基準では、月100時間を超える時間外労働は業務と発症との関連性が強いと評価されるが、それでも労基法上は違法ではない。日本に労働時間規制があるかといわれれば、それは無いに等しい、としか言いようがない。長時間労働は違法でないけども、それで労働者が倒れたら労災認定されるし、医師の面接指導をしろ、という変な構造になっている。日本の労働時間規制を一言でいえば、極めて緩い、ということになる。これを規制改革という視点で議論するのであれば、空洞化している労働時間規制をもう少し厳しくする、という話をしなければ意味がない。しかし、そうした議論はつい最近まで出てこなかった。

本日は、「アベノミクスの労働政策をどう捉えるか」というテーマでお話いたします。このタイトルは労働開発研究会につけてもらったのですが、季刊労働法の2014年夏号でもアベノミクスの労働政策に焦点を当てておりまして、その中で私は労働政策の決定過程をどう評価するかという論文を書きました。今日はレジュメに「Ⅱ 3つの会議体の議論の品質の差」と書いてきましたが、この部分でその論文に沿った話をします。「Ⅲ 個別論点」では、規制改革会議などに私が招かれて意見を述べてきたのですが、そこで何を述べてきたのかということを中心に話をしたいと思います。Ⅱ、Ⅲの話をする前に「Ⅰ 労働政策を考える枠組」ということで、Ⅲでいくつかの誤解を指摘しているのですが、なぜそれが誤解なのか、その前提について話しておきたいと思います。最後にレジュメの「Ⅳ 政策形成過程と三者構成原則」という章で話をまとめるつもりです。よろしくお願いたします。

1. 労働政策を考える枠組

人の意見を「誤解だ」と指摘する以上、なぜそれが誤解なのかということをおろそかにしてはなりません。

ここでの話は2段階構成になっていて、労働法、労使関係論という分野で議論されるような話と、それをふまえて日本の労働政策がどんな道をたどってきたかということを確認しておきたいと思います。

日本型雇用システムと労働法

日本の労働法が出来たのは終戦直後で、GHQのもとで作られています。労組法、労基法、職安法など、基本的な枠組みはその時に出来ています。戦前の工場法、労働組合法法案も、欧米を範としています。

六法全書に載っている労働法が念頭に置いている労働関係のあり方は欧米型のものです。欧米型という表現がよいかどうかはわかりませんが、日本型雇用システムと対になるということで、欧米型としておきます。日本以外のアジア諸国の労働のあり方も基本的には欧米型に近いと思います。その意味では日本型と非日本型と呼んだほうがいいかもしれません。

(1) 「ジョブ型」と「メンバーシップ型」

最近、私はいろいろなところで、「ジョブ型」と「メンバーシップ型」という概念を用いながら講演をしたり、論文を書いたりしています。

日本では、民法から始まって労基法、労組法、職安法など、全ての実定法体系は基本的にジョブ型を前提に法律が出来ています。

会社は社員の集合体です。社員というのは法律上、働いている人たちではありません。お金を出している株主のことを社員といいます。

会社が事業をしようといった場合、必要になるいろいろな作業を分けていきます。分けた結果、いくつもの塊ができます。そのひと塊のことを職務（ジョブ）といいます。会社は職務の集まりともい

えます。それぞれの職務を最も的確に遂行できる人を採用して、そこへあてはめていく。これが本来の雇用契約です。労務の遂行と報酬の支払いが雇用契約である。これが出発点です。

雇用契約というは、まず、どんな仕事をするのか、ということが決まっているはずなのです。そこから労働時間、勤務場所についての定めが派生的にくっついてきたわけです。

働く側にとっての就職、会社にとっての採用とは、ジョブがあって、そこに当てはまる人をピタリとくっつけることなのです。ジョブがなくなるから解雇、というのは、解雇の最も正当な理由となります。

アメリカを除くと、世界のどこを見ても「解雇は自由」という国はありません。しかしそうはいっても、ジョブがなくなるというのは、一番解雇が正当であるというための理由となります。日本の労働法も基本的にはそういった考え方で構築されています。

しかし、現実には日本の職場で働いている人の念頭に、そうした考え方があるのかというと、そうではありません。

実定法上、社員とは、会社に出資している人のことなのですが、辞書にはそう書いてありません。辞書には働いている人と書いてあります。実定法とはズレがあります。会社はジョブでなくて社員の集まりです。これを私は社「員」の「員」からメンバーシップ型と呼んでいます。

どの仕事に就くかを決めずに、とにかく会社の一員になることを目的として、会社の中に入れるわけです。労働者側にはこれが入社であり、会社側すれば新卒

一括採用です。会社内に、その人に回せる仕事がある限りは、「あなたの仕事はなくなりました」ということは解雇の正当な理由にはなりません。その代り、会社の一員とした以上は、会社の一員として相応しくないようなふざけた人間は解雇してよいという枠組みになっています。外国人に日本の労働法を紹介して、一番驚かれるのは、残業や配転拒否が解雇の正当な理由になるということです。日本の労働法を勉強すると、そんなことは当たり前ののですが、外国から見たら、これは異常な話です。

日本は解雇がしにくいというのはある面からみれば正しいのですが、別の面からすれば正しくないのです。両面から見なければ、日本の雇用システムは語れません。日本では、実定法規定があるにもかかわらず、裁判所は「実定法がこうなっているから」ということで上から押さえつけることはせずに、労使慣行を重視し、それが発達したものが判例法理として確立してきました。

(2) 正社員と非正規労働者それぞれの矛盾

1980年代までは「メンバーシップ型」が日本の競争力の源泉として賞賛されました。しかし、90年代以後、高齢化、女性の進出、グローバル化等の理由により「正社員」が縮小、欧米のジョブ型労働者に比べても待遇の劣悪な「非正規労働者」が増大しました。

特に新卒の若者の不本意非正規が社会問題化しました。一方縮小した「正社員」にはブラック企業現象も見られるようになりました。最近では、日本型雇用システ

ムをめぐる議論が複雑化しています。

労働政策を検討する上では、実定法にかかわらず発展してきた日本型雇用システムが90年代前半を境に手のひらを返すように、批判されるようになってきたことを前提にしないといけないと思います。日本型雇用システムは、実定法でこうすべきだと書いてあるわけではなくて、むしろ、実定法の発想はそうではないのにもかかわらず、労使慣行が積み重なってそれが判例という形で法規制を強めてきたということからすると、それが法律であるといっても嘘ではないのです。法とは何ぞやという法哲学の話をするつもりはありませんが、慣習法が積み重なって、判例という形で確定され、事実上法規範となっているのは確かなのですが、法規制はけしからんから規制を改革しなければならない、という規制改革議論を、法を分かっていない人ほどしたがあります。

この20年来、規制改革、規制緩和だという議論をしているのですが、ほかの分野ではこうした調子の議論になっていません。同じ厚生労働省でも厚生系では、規制改革が論じられる場合、「国の法律による規制、行政による規制があって、それを規律する法がけしからん」などという議論に慣れている人たちが、このパターンで議論をしたがるのは無理からぬところがあるのです。しかし、同じ調子で労働の領域を語りだすと、往々にして、労働を専門としない人たちが、労働も同じだろうということで、「ほかの分野と同様、行政が権力を振りかざして上から企業を規制しているに違いない」、だから何とかしないといけないというふうな

思いをもって労働分野に飛び込んできているのです。

(3) 求められるのは「規制改革」ではなく、「システム改革」

日本の労働社会の問題は、雇用内容規制の極小化と雇用保障の極大化のパッケージ（正社員）と労働条件及び雇用保障の極小化のパッケージ（非正規）の事実上の二者択一になっている点です。

しかしそれは何ら法規制によるものではなく、法規制それ自体は極小化しています。

その代り、戦後、労使が作ってきた労使慣行が判例法理に影響を与え、それが事実上、企業の人事労務管理を拘束しているともいえます。これは「システム」改革を論ずべきで「規制」改革として論ずると、話が歪められてしまいます。

日本の労働政策の右往左往

(1) 「ジョブ型」を目指した高度成長期

では、日本の政府は何をしていたのか、という点に話を進めたいと思います。

よくほかの分野では、そのときどきの政府がどのような姿勢で政策を進めてきたか、という点が重要になってきます。

日本的雇用システムというものを政府は一貫して擁護してきたという論者が、一方にいます（私はそうした立場の人に対して「今まで何を勉強してきたのか」と思ってしまうが）。きちんと労働政策の戦後史を振り返ってみると、右往左往してきたのが実情だと思います。

高度成長期に出された政策文書がありますが、普通の人はもう見ることはない

と思います。当たり前です。専門図書館の奥の方ではこりをかぶっている昔の資料を開いてみると、例えば、1960年には所得倍増計画というフレーズが載っています。池田内閣は、終身雇用慣行や年功賃金制度、企業別組合に特徴付けられる日本型システムの閉鎖性を打破し、職種別に賃金が決定される欧米型の「職業能力、職種を中心とした近代的労働市場」を目指すと語っています。1966年に第一次雇用対策基本計画が作られています。これも基本的にはそれと同じ考え方です。この考え方は1970年代の初めまでは一貫しています。日本の政府は、日本型雇用システムは前近代的であり、もっと欧米型の職種型雇用システムが必要だと考えていたのです。「職業能力と職種に基づく流動的な労働市場の形成」というのが当時、非常に頻繁に政策文書に登場してきていました。労働省しかり、経済企画庁しかりです。経営側は1960年代末ごろから少しスタンスが変わってきますが、1960年代半ばまでは基本的には政府と同様です。日経連が出した当時の文書を見ると、毎年のように、あと数年後には職務給にしなければならない、ということばかり繰り返し述べています。組合側は、職務給とはなんだ、と反論しながらも、一方では企業別組合のままではいかん、産別にしなければいかんということも言っていました。

政労使ともに、大真面目に雇用システムの在り方を考えていたのですが、1970年代の半ばからはそうした考え方がきれいさっぱりなくなります。

(2) 「メンバーシップ型」を擁護した安定成長期

1970年代に起きた大きな出来事は石油危機です。石油危機の後には政労使そろって、今後あるべき姿は企業内部における雇用維持を目的とする雇用調整給付金が政策の中心だ、という姿勢に変化します。1970年代半ばから、雇用政策は方向転換されたと言えます。象徴的なのが、訓練校中心だった職業訓練が企業内OJT支援となり、中高年に雇用率制度があったものを転換して、定年延長という態度になりました。外部市場型から内部市場型への変貌です。また、当時、法定労働時間を週48時間から週40時間にしていこうという流れがありました。時間外労働の直接規制をすべきではないかという議論は何度もなされました。しかし、労基研報告では、時間外労働に上限を設定した場合、日本的な「景気のいい時にたくさん時間外で働いて、景気が悪くなったら時間外をしないという形で雇用を維持する」という雇用のありように悪影響を与えるということで、直接規制することは明確に否定されています。実労働時間を規制しない「時短」が進められたのがメンバーシップ型を擁護した安定成長期なのです。

また、1985年に均等法が作られました。諸外国は均等というとまず男女同一賃金から入っていくのですが、男女同一賃金はあえて基準法4条においたままで、均等政策を進めたのは、1980年代という時代背景を抜きにして語れないと思います。

ジョブ型の高度成長期、メンバーシップ型の安定成長期。これらは時代の精神

というべきものが割と明確です。

問題はその後です。

(3) 右往左往の時期

90年代以降、「失業なき労働移動」を掲げて労働市場の流動化促進を進めつつ、「メンバーシップ型」を前提とした企業人事権の無限定さには手を付けない「ジョブ型化なき市場主義化」が進みました。今すでに2014年ですが、1990年代以降、今日に至るまで、労働政策は右往左往してきたと思います。

劣悪な非正規化への問題意識が高まるも、少数精鋭を旨とするメンバーシップ型「正社員」への移行は困難とされてきました。非正規は何とかなければいけない、特に若者の雇用問題は解決しなければいけないという機運が高まったのですが、日本にはそれまで若者の雇用対策というものがほとんどありませんでした。非正規といえばパートが主流でした。ヨーロッパは昔から1970年代くらいから、若者の雇用対策には歴史があります。それは石油危機などがあるとすぐに影響を受けるのが若者だからです。若者の雇用対策に蓄積のあるヨーロッパの知見をあわせて輸入して似たようなことをやりだすのです。しかし、ジョブ型労働市場政策（ジョブ・カード、キャリア段位等）を進めても、雇用システムはメンバーシップ型のままなので、効果が限定的なのです。世界共通の外部市場型の労働政策は、会社にはジョブがあって、そこが空席なら、それに当てはまる人を待っているわけです。しかし、新卒前後の若者というのはそのジョブにはまるだけのスキルを持っていません。そこで、そうした

若者たちを鍛えてスキルを付ければそのジョブにはめられる。そういった考え方なのです。そうした雇用システムであれば、このような政策に効果があるわけですね。それに対し、新卒一括採用時にスキルを問わず、入ってからそれを身につけるというのが日本の雇用システムです。ということは、外で一生懸命スキルを身につけさせるような政策をしても当然効果はでないでしょう。あえていえば、効果が出ないようにしてきたのです。出ないようにしてきた挙句、そこからこぼれおちた人にスキルを身につけさせる政策を試みるのですが、それは効果的ではありません。となると、「私たちの税金で無駄な雇用政策、職業訓練をしている」などと正義の味方のようなセリフを吐きながら雇用改革を叩きたがる人が出てきます。

いま述べたことは、そんな難しい話ではありません。それなのに、マスコミ、政治、評論家の世界では、この程度の話すらできないまま「けしからん、けしからん」といった大合唱になっています。無限定さへの問題意識が欠落したまま、「正社員」の保護を敵視する規制緩和論が流行し、労働政策に対する「横からの入力」が強化していきます。

この構造のまま、2013年からアベノミクスの「第3の矢」として雇用規制改革の動きが進んできました。

以上の話を理解いただけないと次の話に入るのが難しいと思います。

2. 3つの会議体の議論の品質の差

ここで申し上げるのは、季刊労働法の2014年夏号で詳述したもののダイジェスト版です。ここで何を言いたいかというと、アベノミクスが始動以来、雇用政策は、主として3つの会議体で議論がなされ、その各会議体の議論の品質はすごく差があるのです。

その会議体の方向性に対する賛否の相違はあるかもしれませんが、筋道は非常によい議論をしているのと、筋道自体が合格ギリギリ、つまり当落線上のものと、はっきり言って完全に不合格、という3つがあります。

規制改革会議の雇用ワーキンググループ（座長：鶴光太郎）には労働法の専門家として、東大の水町勇一郎先生と早稲田大学の島田陽一先生が入っています。かなりレベルの高い議論をしていて、変なことは言っていない。私は規制改革会議に3回招かれて意見を述べてきました。質疑応答をしていると、「この人は労働法、雇用問題をわかっているのかな」と疑問を抱くような人もいるのですが、そうした人の意見が同会議の答申等には反映されていません。意見への反対賛成はあるにしろ、まともな議論がなされています。

産業競争力会議（雇用・人材分科会、座長：長谷川閑史）は、2013年前半の段階で（同分科会ができる前）、いろいろな人がいろいろな意見を言っていてかなり粗野な議論が展開されていました。しかし、同年秋以降の分科会では、規制改

革会議の鶴先生と、八代尚宏先生も出席するという体制になっています。議論を見ると、この2人の先生がリードしていて、2013年末の中間整理をまとめているという印象です。ギリギリ、合格ラインに達する議論はされていたと思います。ただ、2014年春に長谷川氏の名前でペーパーが出されています。それを見ると、2013年末の中間整理で示した方向性を維持しているような文言は随所にあるのですが、しかしその方向性を維持したくないような姿勢もにじみ出た、よくわからない文章になっています。このペーパーでは、具体的な労働時間の量的上限規制は欠落しています。私は、財界、経産省を通じた圧力があったのではないかと推測しています。

3つ目の国家戦略特区ワーキンググループ（座長：八田達夫）の議論は、（公然とこんなことを言っているのかわかりませんが）箸にも棒にもかからないものです。初めから終わりまでそうです。座長を個人的に攻撃するつもりは全くありません。要するに、「わかってない」のです。わかってない人は世の中にいっぱいいて、規制改革会議の中にもいます。しかし、わかっている人がコントロールしているので、外に向けた文書はまともなものになっています。しかし、このグループのメンバーは全員がわかってないのです。誰もチェックできない、チェックしないのです。

2013年5月29日の第3回WGに出された「提案趣旨」には、「有能な人材が終身雇用の職場の大企業に囲い込まれたり、大企業から飛び出せない原因の一つは、現行法では、有期雇用の自由な再契

約が認められていないことにあると考えられる。すなわち、一定期間を経過した有期雇用は、終身雇用に切り替えない限り、打ち切りにすることを雇用者に義務付けていることが問題である。」という記述があります。

これを外部へ向けて発表する前に、誰でもいいので、労働法の先生に意見を求めるべきだったと思います。

また、「これからオリンピックまでのプロジェクトを実施する企業が、7年間限定で更新する代わりに無期転換権を発生させることなく高い待遇を提示し優秀な人材を集めることは、現行制度上はできない」などという粗野な認識も、堂々と外部に公表してしまうのです。会議体の内部にはわかっていない人のほうが、実は多いのです。それはそれでいいのです。しかたありません。しかし、外部に向けて文書を公表する際には、労働法、労働問題の専門家が文章をチェックすべきです。こうした誰もチェックしないという体制について、どこからも文句やアドバイスはなかったのか、と思うのですが、このままの体制で現在に至っています。八田先生、竹中平蔵先生などのメンバーは、誰も「自分たちはおかしいことを言っていない」と思っているのです。

専門家のチェックなしに、官邸に設置された権威ある会議体が、噴飯ものの文書を公表する。これは恐ろしいことだと私は思います。

アベノミクスの労働政策については労働弁護団や、労働法学者が批判しています。批判する側は、どの会議体の議論も一緒くたにして批判をしています。3つの会議体、いずれの議論もけしからん、

という評価なのです。そうした評価をされてしまうと、されたほう、例えば規制改革会議のメンバーが「なぜきちんとした議論をしているのに、一緒くたにして批判するのだろうか」と思うかもしれません。規制改革会議のメンバーがそう思うのはいいのですが、国家戦略特区ワーキンググループのメンバーは、「同じように批判されているのだから、同じように立派なことを言ったんだな」と自己分析してしまうのです。

労働法、労働問題の専門家が、3つの会議体がどういった議論をしているかを採点すれば「何点だ」ということはすぐにわかります。しかし、「鶴先生も長谷川先生も八田先生もけしからん」ということになると、箸にも棒にもかからない八田先生のグループが「私たちも規制改革会議と同じようにまともな議論をしている」と錯覚してしまうのです。この錯覚ぶりに気づかないまま議論が進んでいる、というのが現在の状況だと思います。批判する側も一緒くたに批判するのではなく、きちんと的を絞って批判することが大事なのです。

以下ではいわば「味噌くそ」を分別しながら、個別の論点について見ていきたいと思います。

3・個別論点

解雇規制の誤解

(1) 労働契約法16条は諸悪の根源か？

個別論点である限定正社員、解雇規制、労働時間規制ですが、いずれも規制改革会議に招かれて私が話をしたものであ

り、産業競争力会議に招かれて話したものであります。

その意味で、2つの会議体では、私の話を受け入れたかどうかはともかく、私の話を聞いている、といえます。

限定正社員と解雇規制は関連したテーマですので、大きくは、限定正社員・解雇規制というテーマと労働時間規制という2つのテーマが個別の論点としてはあります。

限定正社員・解雇規制の話は労働契約の話です。労働契約については、7年ほど前に労働契約法が出来ましたが、それまでは基本的に民法があって、世の中は民法に基づいて動くはずだという実定法の立場もあるのですが、現実の社会はそうはなっていません。現実のトラブルに対する裁判所の判決が積み重なって、それが判例法という法規範として機能してきています。労働法はそうした法分野の典型です。

実定法になかった現実のメンバーシップ型のしくみを実定法上にリステイトメントするという形で形成されたのが労働契約法です。その中心となるのが16条の解雇規制であります。

しかし、私はそれを解雇規制と呼んでいいのかという疑問を持っています。規制改革会議に呼ばれたとき、「労働契約法16条が諸悪の根源であり、これがあるから日本の企業は解雇ができなくて困っている。」と力説された委員がいました。労働契約法16条をよく読むとわかることですが、同条は解雇を「規制」していません。「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」と、解雇を権利濫用として無効とし

ているだけです。そもそも解雇できるのが原則であり、あまりにひどい権利濫用は例外です。これは今でも生きているルールです。ヨーロッパのように解雇規制していなくて、建前上、日本は解雇自由なのですが、その例外が極大化しているのです。

なぜそうなっているのかというと、職務、労働時間、勤務地が原則無限定だからです。無限定ということは、会社の一員として入社しているわけです。会社内でその人に回せる仕事がある限り、つまり、雇用契約で職務を限定しないのですから、社内でその人にできる仕事がある以上、それを回すのが義務であり権利であるのです。

これは、規制の問題ではなく、システムの問題なのです。

(2) では法改正は不可能か？

労契法16条が諸悪の根源ならば、それ無くせばいい、という発想が出てきます。

しかし、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められなくとも権利濫用でも有効と改正(改悪?)することは、法理からして不可能です。労契法16条を削除しても2003年以前に戻るだけで、状況は不変です。民法1条3項の権利濫用法理は常に使えます。しかし、まさかそれは削除できません。

島田陽一先生がかつて、日本の解雇規制について、あるようでない、ないようである、という趣旨をある論文で述べていました。お化けのような存在ですが、まさに日本の解雇規制はお化けなのです。

民法1条3項も戦後に出来たものですが、戦前にも大審院がそういったことを述べていました。ではどうしたらよいのか。皮肉ですが、欧州並みに解雇「規制」を設ければ、その例外（解雇できる場合）も明確化すると思います。

2003年に労基法20条の2を作るときに判例法理をそのままに、としたのが本当によかったのかという点に、私は疑問を持っています。

立法するのであれば、正当な理由が無ければ解雇できないと書いたほうが本当はよかったのではないかと思います。そう書けば、これはまさに規制ですので、その例外も明確化してくると思います。

（３）解雇の金銭解決は現在も可能だし、現に多い

解雇規制をめぐって、一番大事なことであるかのように議論されているのが金銭解決制度です。

以下のことは、規制改革会議のメンバーもどれだけ理解しているのかなと思っていますのですが、日本では、解雇を金銭解決してはいけない、という規定はどこにもないのです。

労働契約法はあくまでも、一定の場合の解雇は無効だと言っているにすぎません。

裁判だけを見ていると、解雇が有効か無効かという話になるのですが、労働審判を見ると、大部分が金銭解決をしています。全国の労働局のあっせんでも、ほとんどが金銭解決ですし、解決金の水準は、労働審判で平均100万円程度、あっせんのほうは17万円程度です。あっせんのほうは解決しないことが多くて、そも

そも入口のところで4割（最近では3割）程度が制度に乗ってきません。制度に乗ってきても解決率は半分程度です。

金銭解決は是か非かという議論は確かに盛んですが、もうすでにやっているのです。やっているけども今の状態でいいのかが問題です。問題は金銭未解決件数の多さであり、とりわけあっせん事案の解決金額の少なさなのです。私は何も「2年でも3年でも解雇裁判を闘うぞ」という人を無理に羽交い絞めにして、金銭解決をさせる必要があるとは思っていません。しかし、そんなに長期間、弁護士費用を払ってまで裁判をやれない人のほうが圧倒的多数です。こうした多数派にとって、何が金銭解決のメリットかという議論をしなければいけないと思います。裁判、判例（判例雑誌）だけを見ている有識者とは違った目線も重要です。

限定正社員（ジョブ型正社員）の誤解

（１）解雇「規制」の緩和ではない！

連合などは「解雇しやすくなるジョブ型正社員は反対」というスローガンを掲げています。

限定正社員がけしからん、というのは一体どういったことなのでしょう。無限定正社員のほうがいい、ということなのでしょう。「いや、法律にはうたっていないのに、なぜ無限定を前提にするのか」という意見もあります。

無限定がけしからんということで、それを変えるべきだという議論があります。それは、そのためには何をどうするのかという議論なのです。仕事がなくなっても簡単には解雇できないという法理

と無限定正社員は、ウラハラの関係で発展してきたものです。それゆえに、無限定正社員だけをなくしていくというのは、簡単にはいきません。これらのことは筋道立てた議論が可能なのですが、なかなか筋道を立てた議論になっていきません。

無限定の度合いが強いほど、人事権が強大で、その人事権を行使して雇用を維持しなければならない義務も強くなります。ですから、労使のどちらかが得をするという話ではないのです。

限定正社員で一番問題になるのは整理解雇についてです。労働契約で職務、労働時間、勤務地が限定されるということは、当該職務の消滅・縮小が解雇の正当な理由になりうるというだけです。契約上許されない配転をして解雇を回避する義務がないというだけです。ただ、ワークシェアリング等の努力は当然求められます。当該職務の遂行能力の欠如も解雇の正当理由になり得ますが、試用期間中ならともかく、長年当該職務に従事してきて、企業が文句を付けていなかった場合は、正当にはなりにくいでしょう。

規制改革会議の議論を見ていると、同会議が一番の関心を抱いているのはパフォーマンスの悪い人を解雇できるかどうか、という点なのです。パフォーマンスというのが何を指すのかがよくわかりません。ただ、「高いパフォーマンスを要求する」というジョブ・ディスクリプションの場合は別です。外資系企業で「〇〇部長」として中途採用した、というケースがありますが、ああいったケースは稀です。

規制改革会議でも、今の解雇法理では

なかなかクビを切れないので、限定正社員を導入すれば「お前はパフォーマンスが悪い」といって解雇しやすくなるのだと思って議論された形跡があります。規制改革会議の議論は合格点だと言いましたが、それは公表された報告書等をみてそう評価しているのであって、議事録を見ていると「わかってないな」と思うような箇所もあります。報告書は専門家がまとめていますが、本音の議論では報告とは異なるような見解もかなりありました。「わかっていない人」が本音をいろいろな媒体で発言すると、「報告書はまともでも、実は解雇の規制緩和を狙っているのではないか」という指摘を受けます。

限定正社員の話に関連していえば、法律というのは実定法であって、その実定法の規制で1か0かというようにきれいにわかれるという、他の分野での法規制の在り方を前提として議論をするために、問題は実態であるということがうまく伝わってない面があります。契約書に「あなたの仕事はこれです」というように書いておけば事が足りる、というイメージを持っている人が結構いるようです。労働法は実質判断という場面が多いので、労働法の専門家はいいのですが、畑が異なると形式を整えるのが先決と思う人が多いみたいです。この辺の認識のズレは、難しいことですが、解消しなければならないと思います。

ともあれ、どこまで「限定」に耐えられるかが問われるのは企業側です。我慢しきれずに契約違反の使い回しをしたら、もはや「限定」されていないことになるので、当該職務の消滅・縮小が直ち

に解雇の正当な理由にならなくなる可能性があります。

労働時間規制の誤解

(1) 日本の労働時間規制は極めて緩い

2014年6月の日本再興戦略改訂版によると、労働時間に比例した報酬を払わなくていい制度を導入する、とのこと。これを受けてマスコミも、これからは成果主義について改めて議論がなされる、などと報じました。成果主義というものの検討は、産業競争力会議や労政審から「やっていいよ」と言われないとできないことなのでしょう。

成果主義、成果主義といいますが、成果主義に二文字加えて、六文字の熟語を作れと言われれば「成果主義賃金」になると思います。当然です。成果主義賃金と言った場合、それは労働時間の話なのか、労働時間規制の話なのか、賃金の話なのか、賃金制度の話なのか。

そもそも日本には労働時間規制があるようでないのです。この点について丁寧に説明すれば、誰もが納得すると思うのですが、だれもはっきりと規制がないことに言及しません。労働法の先生方も「日本の労働時間規制は、あるようでない」とははっきり言えばいいのに、そうは言いません。労基法32条には1週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならない、と書いてあります。「ならない」と書いてあるのですから、これは規制です。しかも同条には罰則があります。罰則が課せられることがある、と思っている人はほとんどいません。こうした状況ですから規制はあっても、ないに等しいのです。労働時間規制は事実上空洞化してい

ますが、本来の性格上、労働時間規制ではないところで、労働時間を規制しているものがあります。本当にそれが労働時間規制になっているかどうかはともかく、少なくとも企業にとっては大変重い足かせになっている、つまり現実には規制として機能しているということです。六法全書に労基法32条は書いてありますが、それは、現実的には何の意味もありません。しかし、労基法32条の少し後ろのほうに37条という条文があります。

37条は、単に金を支払え、と書いてあるだけです。何時間以上働かせてはいけない、とは書いていません。37条も労基法の労働時間の章に書いてありますから、労働時間規制とされています。賃金の章にあればよかったのですが、性質上37条は賃金規制です。

まだ、キョトンとされている方がいるので補足します。では、日本に深夜業規制がありますか？ 昔は女子にありました。37条には深夜の割増賃金がかかっています。深夜の割増賃金があるからといって、深夜業規制があると言えますか？ 時間外、休日割増があるからといって時間外規制、休日規制があるかということ、日本にはありません。36条があるじゃないか、と言われるかもしれませんが。36条は組合があって、組合の力を誇示するためには使えますが、最近はそうした力はなくなりつつあります。

戦前の工場法は女子年少者について、1911年に制定された当時、1日12時間という上限を規制していました。金を払っても、この時間を超えることは許されません。EU指令、つまりヨーロッパの最低基準でいいますと、週48時間という上

限規制があります。日本より緩いと思われるがちですが、日本の40時間というのは、これを超えたところから時間外が始まります。ヨーロッパの48時間というのは、そこで時間外が終わります。どこから割増がつくか、というのは労働協約でそれぞれに決めます。変形制はありますが、時間外が48で終わりますので、これは労働時間規制だといえます。お金の問題ではない、正真正銘の労働時間規制です。日本にはそれがありません。ありませんが、「ないようである」という状態です。何があるかという、法定労働時間を超えると割増賃金を払わなければならない、という規定です。割増賃金さえ払えばいくら働かせても、それが直ちに違法になるわけではありません。

本来は労働時間規制の条文であるのに、それが労働時間規制になっておらず、そうではないところに「何時間を超えたら…」という規制があるのです。これが日本の労働時間規制です。

労災保険の過労死認定基準では、月100時間を超える時間外労働は業務と発症との関連性が強いと評価されます。しかし、それでも労基法上は違法ではありません。

日本に労働時間規制があるかといわれれば、それは無いに等しい、としか言いようがありません。長時間労働は違法でないけれども、それで労働者が倒れたら労災認定されますし、医師の面接指導をしる、という変な構造になっています。

日本の労働時間規制を一言でいえば、極めて緩い、ということだろうと思います。

これを規制改革という視点で議論する

のであれば、空洞化している労働時間規制をもう少し厳しくする、という話をしなければ意味がないと思います。しかし、そうした議論はつい最近まで出てきませんでした。

(2) 日本で厳しいのは残業代規制

日本に「ないようである」のは、残業代規制です。労基法37条が第4章、つまり労働時間の章にあるので、37条は労働時間の話だと思われていますが、これはお金の話なのです。残業代の単位は円です。円で数える話が労働時間の議論だと勘違いしている人が多いのです。

この賃金規制である37条ですが、非常に厳しい賃金規制だと思います。しかし、時間外25%増しという水準は世界的に見て特に厳しい基準ではありません。労基法41条は37条のためにある規定ではありません。41条は32条を適用除外するかどうかの規定です。つまり、物理的に労働時間規制を排除していいかどうかという問題です。労基法41条が物理的な労働時間規制を外していいかどうかを規定しているということから見ると、通達のいう工場長や部長クラスでないとか駄目で、世間で言う管理職である課長、係長が41条の対象でないということはよく理解できます。スタッフ管理職が41条の対象になるかどうかを示した通達があります。スタッフ管理職はお金は一歩もらっているかもしれませんが、だからといって、管理も監督もしないのに、41条の管理監督者としてよいとするほうが本当はおかしいのです。判旨反対、結論賛成のような話で、銀行のスタッフ管理職をみれば誰が見ても41条で適用除外にしてもいいと

思うでしょう。同じような話は山のようにあります。

日本は職能資格制でずっとやってきて、ある時期までは等級が上がると共に、本当は管理をしていないのだけれども、一応は管理職にするということをしていました。厳密に言えば労基法違反なのですが「濱口君も課長になったか。おめでとう」と言われればうれしいので、「なんで課長になると残業代が無いのか。ふざけるな」と思って裁判を起こす人はいません。

しかし、90年代以降になると「管理しない管理職」をたくさん作っても仕方がない、という風潮になりました。職能資格制で賃金カーブは徐々に寝かせる方向性にあるとはいいながら、少しは賃金があがっていくわけです。となると、管理職にならないけれども、かなりの高給であるという労働者が大企業を中心に結構増えてきます。この傾向は企画業務型裁量労働制の話、ホワイトカラーエグゼンプションの話、そして今回の新しい労働時間制度の話につながってきます。この議論は「労働時間制度」として扱うから誤解が生じるのです。

第1次安倍内閣は、アメリカのホワイトカラーエグゼンプションとは、残業代の適用除外に過ぎないのに、これを「仕事と育児の両立を可能にする多様な働き方」と虚構の理屈で正当化したのです。労働時間規制をなくせば仕事と育児の両立ができるという理屈は全く意味不明です。しかし、それが規制改革会議の答申で閣議決定されて、厚労省、労政審に降りてくれば議論しなければなりません。当時、労働側は過労死促進だと（理

屈の上では）正当な批判をしました。ただし、エグゼンプトでなくても、36協定があれば労働時間は無制限なのですが…。

3つの会議体で規制改革会議が一番まともだと私が思うのは、以下のようなことからです。2013年12月に規制改革会議が「労働時間規制の見直しに関する意見」を公表しました。そのなかで、「労働時間規制の三位一体改革を」と主張しています。三位一体とは、①労働時間の量的上限規制、②休日・休暇取得に向けた強制的取り組み、③一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設——これらが相互に関連しているということです。

私はこの①を明確に打ち出したという点を評価したいと思います。

問題は産業競争力会議です。産業競争力会議の雇用人材分科会が中間整理ということで、やはり2013年12月、規制改革会議より後に文書を出しました。同文書では「労働時間の量的上限規制の在り方（一定期間における最長労働時間の設定、勤務時間の間に一定の休息期間を設けるインターバル規制等）について総合的に検討を行う」と言っています。若干腰が引けていますが、時間外の量的上限規制、インターバル規制について検討はしようという文言を入れていました。ですから、産業競争力会議も合格点だと思っていたのですが、2014年に入ってから議論が迷走しているようです。リップサービスの働き過ぎを予防しようというようなことはたくさん書いてあるのです。5月のペーパーでは、ブラック企業撲滅プランなど、マスコミが飛びつきそ

うな言葉をたくさんばら撒いているのですが、具体策が見えてきません。ブラック企業撲滅といっても、まずは監督指導なのです。例えば、時給800円の非正規が1時間残業したら1000円、年収800万円（時給換算4000円）の高給社員が1時間残業したら5000円、払わなければ違法です。ただこれが刑事罰をもって強制すべき「正義」かは議論の余地があります。そうした議論が必要なのに、議論をしていないのです。残業代ゼロが本当にけしからんことなのでしょう。これを賃金制度との関係で議論する必要があると思います。第1次安倍政権がホワイトカラーエグゼンプションを打ち出したときに、残業代ゼロとして叩かれたことが、ある種、トラウマになっていると思います。その結果、本来の目的である残業代問題が、一番言えない状態に追い込まれてしまったのです。

労政審の労働条件分科会では労働時間の議論がなされていますが、労使はもう少し本音ベースで話し合ってほしいと思います。建前を言っている場合ではありません。

残業代は賃金問題ですので、交渉力のある組合があるところでは、それをどうするかを労使で決めるべきです。しかし、労働時間そのものは安全衛生そのものの話です。ヘルメットや親綱の話は、現場の労使で決めても安全のための策を怠っていい、ということにはなりません。

4. 政策形成過程と三者構成原則

政労使の三者構成原則というのは、

ILO憲章が規定しているものです。戦後労働政策決定過程への三者構成原則の導入が急速に進みました。高度成長期に、学識者による研究会と公労使三者構成による審議会の二段階モデルが確立します。

90年代以後、これが揺らぎ、規制改革会議等が答申を出し、閣議決定されてから労政審で審議というパターンが増加しました。外堀を埋めてから談判という形です。ただ、それでも、一応労使合意が防壁となってきました。

今、三者構成原則はどう考えるべきでしょうか。チャーチルの言葉をなぞるわけではありませんが、「三者構成原則は、最悪の労働政策決定システムである。他のすべての政策決定システムを除けば、だが。」と私は思います。チャーチルは、民主主義を最低のシステムだといい、ただし、ほかのすべての政治システムを除けば、と言い、民主主義を採用するしかないと述べています。

民主主義のひどさは、日々の報道が伝えるとおりですが、だからと言って民主主義以外のシステムにした方がいいかという、そうではないと思います。

労使の利害関係者の意見も聞くけども、もっと経済学等の知識をわきまえた人たちが政策を議論して政策を決めていった方がいい。こうした意見が7年前の規制改革会議では述べられていました。

議会制民主主義には多くの問題があります。とりわけ、かつてのイギリスの腐敗選挙区のような代表性のアンバランスが存在する場合はそうでした。だからといって、「科学的」な「真理」を体現した特定の人々が、利害に基づいて政策を

主張する人々を抑圧して、その「科学的」に「正しい」「理想の社会」を作ろうとすれば、この世の楽園が現出する…わけではなかった、というのが20世紀の痛切な経験であり、この「他人の経験」に学ばないのは愚者でしょう。

政策決定システムの議論に必要なのは、法学でも政治学でもなく、リアリズムに徹した政治学の教養だと思います。

最後に述べた私の話をどう解釈するかは皆様に委ねたいと思います。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

(本稿は平成26年8月27日(水)に開催しました第2656回労働法学研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

労働開発研究会 発行書籍・雑誌のご案内

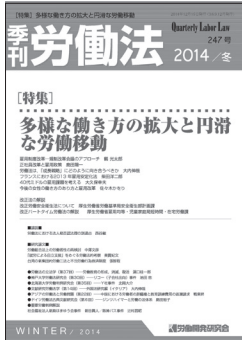
	過労死時代に求められる信頼構築型の企業経営と健康な働き方 —裁判例から導かれる過労死予防策— 佐久間 大輔 著 A5判 152 ページ 1,400 円＋税 企業防衛や危機管理の観点だけでは足りない、労働者との信頼関係を基盤にした有効な対処法を、企業責任が認定された実際の裁判例分析から考える。
	人事部ガイド はじめてでも分かる人事の取説 田代英治 著 A5判 86 ページ 1,000 円＋税 人事部門を担う役割、業務内容、担当者として求められる心構えや能力等についてわかりやすく解説しております。 ★この一冊を読めば人事の仕事の今がわかる入門書の決定版です。
	最新判例から学ぶメンタルヘルス問題とその対応策 Q&A 加茂善仁 著 A5判 166 ページ 1,400 円＋税 うつ病・休職・復職等の職場で生ずるメンタルヘルス問題とその法律実務対応策。実務担当者が疑問に思う点を Q&A で表し明確にしたうえで、最新判例や法的留意点を押さえた対応策の詳細をしっかりと解説しています。
	有期労働者の雇用管理実務 浅井隆・西頭英明・鈴木雄介 著 A5判 380 ページ 3,000 円＋税 有期労働者の雇用管理に関わる重要な労働法の改正をふまえた実務対応について具体的かつ実践的に解説。実際の運用場面に役立つ知識、規定の見直し方・規定例も盛り込み、実務家の疑問をトータルに解決します！
	平成 24 年改正対応 改正派遣法 Q & A 田原咲世 著 A5判 172 ページ 1,000 円＋税 本書は、社会保険労務士で、元需給調整指導官として実務経験があり、関係法令にも精通している著者が、平成 24 年の派遣法改正の中身と、実務をわかりやすく解説しております。各書式例から、契約書の記載事項の変更、賃金見込額説明も掲載。
	戦略的な就業規則改定への実務 —労働条件の不利益変更にあたる場合の見直し方法— 浅井 隆 著 A5判 236 ページ 2,600 円＋税 「労働条件の不利益変更の問題をどう解決するのか」 具体的かつ実践的に解説した就業規則改定の決定版！
	季刊労働法 247 号 特集 多様な働き方の拡大と円滑な労働移動 本体 2,200 円＋税 年間購読料 9,800 円＋税（送料込） 労働法の専門誌。毎号の特集では法改正や労働問題の現状、課題、海外事情等について鋭い切り口で迫ります。専門家から実務家までお勧め。
	労働と経済 年間購読料 36,000 円＋税（送料込） 労働組合リーダーを対象とした専門誌。労働経済の実情や労働運動の方向及び問題点、各種資料や事例等を掲載し、労働情勢の分析や判断に役立ちます。

※ 4,000 円以上まとめてご購入の場合は、送料無料でお届けいたします（通常送料 200 円）。

※ 書店あるいは弊社 HP <http://www.roudou-kk.co.jp/> から申込みいただけます。

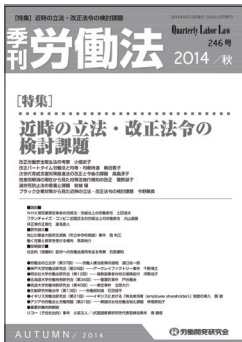
季刊労働法

アップデートな労働法、
労働問題の争点を探る！



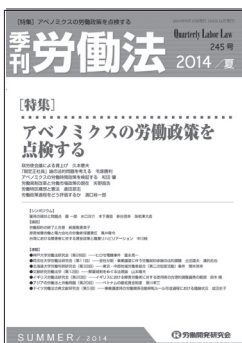
247号 特集 多様な働き方の拡大と円滑な労働移動

- 雇用制度改革—規制改革会議のアプローチ 鶴 光太郎
 - 正社員改革と雇用政策 島田陽一
 - 労働法は、「成長戦略」にどのように向き合うべきか 大内伸哉
 - フランスにおける2013 年雇用安定化法 柴田洋二郎
 - 40代ミドルの雇用課題を考える 大久保幸夫
 - 今後の女性の働き方のあり方と雇用改革 佐々木かをり
- 改正法の解説
改正労働安全衛生法について 厚生労働省
改正パートタイム労働法の解説 厚生労働省
(ほか、研究論文、判例解説等)



246号 特集 近時の立法・改正法令の検討課題

- 改正労働安全衛生法の考察 小畑史子
 - 改正パートタイム労働法と均等・均衡待遇 奥田香子
 - 次世代育成支援対策推進法の改正と今後の課題 高畠淳子
 - 性差別解消の現在から見た均等法施行規則の改正 菅野淑子
 - 過労死防止法の意義と課題 岩城 穰
 - ブラック企業対策から見た近時の立法・改正法令の検討課題 今野晴貴
- (ほか、研究論文、判例解説等)



245号 特集 アベノミクスの労働政策を点検する

- 政労使会議による賃上げ 久本憲夫
 - 「限定正社員」論の法的問題を考える 毛塚勝利
 - アベノミクスの労働時間政策を検証する 和田 肇
 - 労働規制改革と労働市場政策の現在 矢野昌浩
 - 労働特区構想と憲法 倉田原志
 - 労働政策過程をどう評価するか 濱口桂一郎
- 【シンポジウム】
●雇用の現状と問題点
栗 一郎 水口洋介 木下潮音 新谷信幸 海老澤大造
(ほか、研究論文、判例解説等)

労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10

年間購読料：9,504円（税込・送料当社負担）

当社までTEL・FAXにてお申込みください。

TEL:03-3235-1861 FAX:03-3235-1865

労働法学会研究會報 No.2588 半年間購読料54,000円（税抜き・送料込み）

編集発行人 江曾 政英 発行所 労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10 白井ビル4F TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865

ISSN 1342-5064

禁転載