

働き方改革法案の「雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保」部分についての意見書

2018年（平成30年）3月15日

日本弁護士連合会

第1 はじめに

政府は、2017年9月15日、労働政策審議会の「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」（以下「要綱」という。）をおおむね妥当とする意見をうけて、要綱に基づく法律案（以下「働き方改革法案」という。）を今通常国会に上程し、法律の成立を図るとしている。

この要綱の主な内容は、第1に「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現」、第2に「雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保」である。

第1の長時間労働の是正については、当連合会においても、労働時間や裁量労働制及び勤務間インターバル規制等に関して意見を述べている¹。

また第2の「雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保」に関しては、同一価値労働・同一賃金原則の実現について意見を述べているところである²。

要綱に基づく働き方改革法案により、有期契約労働者、短時間労働者及び派遣労働者の低い労働条件を改善するため法整備をすることは評価するものである。

しかし、当連合会のこれまでの意見にもかかわらず、要綱は、有期契約労働者、短時間労働者及び派遣労働者の労働条件を改善するため法の趣旨の明確化やその実効性を担保するための方策について、さらに慎重に審議すべき課題も少なくない。そこで、今国会における法案の審議に当たり、働き方改革法案について、改めて、以下のとおり意見を述べる。

第2 意見の趣旨

- 1 働き方改革法案の通称は、「雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保法」とすべきである。
- 2 「不合理な待遇の禁止」と「均等待遇」の関係につき、労働契約法20条の均等待遇の適用が後退しないように規定を定めるべきである。

¹ 2014年11月21日付け「労働時間法制の規制緩和に反対する意見書」及び2017年11月22日付け「働き方改革を推進するための労働基準法の一部改正案の国会提出に反対する会長声明」のほか、2016年11月24日付け「あるべき労働時間法制に関する意見書」、2013年7月18日付け「『日本再興戦略』に基づく労働法制の規制緩和に反対する意見書」。

² 2010年2月19日付け「労働者派遣法の今国会での抜本的改正を求める意見書」、2012年11月15日付け「パートタイム労働法改正に向けた意見書」、2011年10月18日付け「労働政策審議会労働条件分科会『有期労働契約に関する議論の中間的な整理について』に対する意見書」。

- 3 法的効力の問題について、以下のとおり規定すべきである。
- (1) 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正（以下「パート労働法」という。）の「不合理な待遇の禁止」規定が私法的効力を有することを明確化し、「差別的取扱禁止」規定については労働契約の内容を補充する効力を有するか否かを条文上明確に規定すべきである。
 - (2) 労働者派遣法の一部改正についても、「不合理な待遇の禁止」規定が私法的効力を有することを明確化し、「正当な理由がなく不利なものとしてはならない」とする規定については労働契約の内容を補充する効力を有するか否かを条文上明確に規定するべきである。
- 4 派遣労働者に関する労使協定について、実効性を担保するための手続や賃金水準などを明確化すべきである。
- 5 司法による判断のための訴訟支援策（労働審判や日本司法支援センターの教示など）を設けるべきである。

第3 意見の理由

1 法案の名称（通称）について

政府は、「同一労働同一賃金の原則」の法制化を標榜してきており、働き方改革法案については、通称として「同一労働同一賃金の原則の法制化」と称されている。

しかし、正確に言えば、その内容は、非正規労働者の雇用形態による不合理な労働条件の是正、差別的取扱いの禁止を実現しようとするものである。これは、我が国が1967年8月24日に批准した同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（ILO100号条約）で宣言された「同一価値労働同一報酬の原則」とは異なるものである。この男女労働者に対する同一報酬の実現に関しては、日弁連としては、2015年10月2日に行われた人権擁護大会の「全ての女性が貧困から解放され、性別により不利益を受けることなく働き生活できる労働条件、労働環境の整備を求める決議」等にて意見を表明してきた。

他方、働き方改革法案は、あくまで非正規労働者について、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保を求めるものであるため、「同一労働同一賃金の原則の法制化」という名称（通称）は、「男女の同一価値労働同一報酬の原則」との間で法概念の混乱と誤解を招きかねない。

働き方改革法案は、あくまで「雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保」を求めるものであるから、その名称（通称）を「雇用形態にかかわらない公正

な待遇の確保法」とするべきである。

また、厚生労働省は、法律案制定後に「同一労働同一賃金ガイドライン」を策定する予定としているが、そのガイドラインの名称は「雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保に関するガイドライン」とすることが適切である。

2 「不合理な待遇の禁止」と「均等待遇」の関係

要綱は、パート労働法を有期・短時間労働法として、パート労働法9条（差別的取扱禁止）を有期労働者にも適用するものとしている（法律案要綱第七、五項）。

しかし、パート労働法9条は、「当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの」という「同一性」について厳格な要件を課している。他方、労働契約法20条は、職務の内容や人事異動の範囲が同一でなくとも、労働条件の相違を設けること自体が不合理と評価される場合には、均等待遇の原則が適用されると解釈される。

このため、有期・短時間労働法として、パート労働法9条と同様の規定が設けられる場合（法律案要綱第七、五項）には、職務の内容及び配置の変更の範囲が同一でない限り均等待遇が適用されないと解釈される可能性がある。これは労働契約法20条による均等待遇の適用が後退することになりかねない。このような後退がないように、有期・短時間労働法の当該条項を定めるべきである。

3 法的効力の問題

(1) 短時間・有期雇用労働者について

① 「不合理と認められる労働条件を設けてはならない」との規定について

要綱は、短時間・有期雇用労働者について、労働契約法20条を削除し、パート労働法を有期・短時間労働法として、パート労働法8条を有期労働者にも適用しようとする改正である。

しかし、労働契約法20条をパート労働法8条に合体させるにあたって、労働契約法が有している私法的効力が否定されることがあってはならない。有期・短時間労働法に同法規が私法的効力を有することを明確にすべきである。

② 「差別的取扱禁止」との規定について

要綱は、短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照ら

して適切と認められ得る事情を考慮して判断されるべき旨を明確化するものとしている（法律案要綱第七，四項）。併せて有期契約労働者についても差別的取扱禁止を盛り込んでいる（法律案要綱第七，五項）。

しかし、差別的取扱禁止の法的効力について、単に損害賠償請求を基礎づける効力を有するにすぎないのか、労働条件などの内容を規律するものであるか（補充的効力）を有するかは明確ではない。差別的取扱禁止の文言からすれば補充的効力を有すると解釈される余地もあるので、労働契約の内容を補充する効力を有するか否かを条文上明確に規定すべきである。

（2）派遣労働者について

要綱は、派遣労働者と派遣労働者の待遇と当該派遣先の通常の労働者の待遇について、「不合理と認められる相違を設けてはならない」（法律案要綱第五，二，1項）とし、また「正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない」（法律案要綱第五，二，1項）と定める。

これらの規定についても、短時間・有期雇用労働者と同じく、前者の「不合理な待遇の禁止」規定については私法的効力を有することを明確化し、後者の「不利なものとしてはならない」との規定についても補充的効力を有すると解釈される余地があるので、労働契約の内容を補充する効力を有するか否かを条文上明確に規定すべきである。

4 派遣労働者に関する労使協定について

要綱は、労働者派遣法を改正して、派遣労働者について派遣先の労働者との均等・均衡待遇、一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化するものとしている（法律案要綱第五，二項）。そして、派遣労働者の均衡・均等待遇の義務化について、「同種業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること」などの一定の要件を満たす労使協定を締結すれば、派遣先の通常の労働者との均衡・均等待遇原則の例外とする旨を定めている（法律案要綱第五，二項3）。

しかし、この一般の労働者の平均的な賃金の水準や労使協定締結の実効性などについては不明確であり、その実効性を担保するための手続や賃金水準などを明確化すべきである。

5 司法による判断のための訴訟支援策について

要綱は、不合理な待遇差を解消するための規定の整備の義務化や、労働者に対する待遇に関する説明の義務化について、行政による紛争の解決の援助や裁判外紛争解決手続を整備するものとしている（法律案要綱第五、十項、第七、十項）。

これらの対応は必要なものであるが、最終的な法解釈は裁判所の司法判断によるべきものであるから、司法による解決を援助するための訴訟支援策（労働審判や日本司法支援センターの教示など）も設けるべきである。

以上