

## 格差社会と労働法の役割

### [研究会メンバー]

|       |             |                                      |
|-------|-------------|--------------------------------------|
| 主査    | 荒木尚志        | 東京大学大学院法学政治学研究科教授                    |
|       | 池田 悠        | 北海道大学大学院法学研究科准教授                     |
|       | 神吉知郁子       | 立教大学法学部准教授                           |
|       | 河野奈月        | 明治学院大学法学部専任講師                        |
|       | 高橋奈々        | 東海大学法学部特任講師                          |
|       | 仲 琦         | 労働政策研究・研修機構研究員                       |
|       | 土岐将仁        | 東京大学大学院法学政治学研究科講師                    |
|       | 富永晃一        | 上智大学法学部准教授                           |
|       | 成田史子        | 弘前大学人文学部講師                           |
|       | 長谷川珠子       | 福島大学行政政策学類准教授                        |
|       | 山川隆一        | 東京大学大学院法学政治学研究科教授                    |
| 研究協力者 | 石川茉莉        | 東京大学大学院法学政治学研究科博士課程                  |
|       | 植田 達        | 慶磨義塾大学大学院法務研究科助教                     |
|       | 車 東昱        | 東京大学大学院法学政治学研究科博士課程                  |
|       | 朴 孝淑        | 東京大学大学院高齢社会総合研究機構特任助教                |
|       | フロリアン・コートマン | マールブルグ大学法学部博士課程・<br>明治大学大学院法学研究科修士課程 |

### [報告書目次]

|      |   |
|------|---|
| 序章   | 格差社会と労働法の役割—問題の所在と検討の概要                     |
| 第1章  | 同一労働同一賃金論と正規・非正規格差是正規制                      |
| 第2章  | 労働条件格差の是正と不法行為                              |
| 第3章  | 日本における派遣労働者・請負労働者の格差問題とその解消策                |
| 第4章  | 合理的配慮提供義務違反により生じる紛争類型とその解決手法                |
| 第5章  | 政策決定における労働者代表の機能：労働政策審議会の機能低下論を題材に          |
| 第6章  | 非正規労働者の待遇改善と「同一労働同一賃金」                      |
| 第7章  | ドイツ法における非正規労働者の不利益取扱い禁止規制について—パートタイム労働者を中心に |
| 第8章  | 同一労働同一賃金論とドイツの有期労働契約に関する判例分析                |
| 第9章  | ドイツにおける企業組織再編時の労働条件変更・解雇規制の検討               |
| 第10章 | アメリカにおける忠実義務と労働者の競業・競業準備または兼業・副業の制限         |
| 第11章 | 正規・非正規労働者との間の処遇格差の問題                        |

## [内容要旨]

非正規雇用が労働者の4割近くを占めるに至り、日本の雇用社会における格差問題、とりわけ正規・非正規雇用の格差是正が大きな関心を集めている。従来、正規・非正規格差問題について直接的な規制は控えてきた日本の労働法制は、2007年改正パートタイム労働法以降、本格的な法規制を開始することとなった。すなわち、2007年改正パートタイム労働法による通常労働者とパートタイム労働者の差別的取扱い禁止規制の導入、2012年改正労働契約法による有期労働契約であることによる不合理な労働条件格差の禁止規制、2014年改正パートタイム労働法による不合理な格差禁止規制導入と差別取扱い禁止拡充、2015年の労働者派遣法大改正と職務待遇確保法制定など、正規・非正規格差是正規制はめざましく展開された。さらに、2016年初頭からは政府が同一労働同一賃金の実現を提唱し、法政策のさらなる展開が日程に上っている。このように正規・非正規雇用の処遇格差を是正する施策は、労働法制の中心的課題であるのみならず、働き方改革のトップアジェンダとして日本社会における重要施策となっている。

本研究では、「格差社会と労働法の役割」というテーマを設定し、変化する雇用システムと正規・非正規雇用の状況を踏まえ、これに労働法制がどのように対処すべきかを、日本における法政策の問題として検討するとともに、比較法的観点からも検討を加えることとした。

第1章「同一労働同一賃金論と正規・非正規格差是正規制」は全体の課題提示と比較法的分析視点に関する総論的検討で、第2章から第5章は日本法を素材とした分析である。すなわち、労働契約法20条の有期労働契約であることによる不合理な格差禁止と不法行為の関係、派遣労働者・請負労働者の格差是正、障害者雇用における合理的配慮提供義務違反問題、格差是正政策を立案する労働政策審議会の機能等について検討している。第6章から第11章は比較法的研究としてイギリス、ドイツ、アメリカ、韓国について、非正規雇用問題を中心に、その他の格差社会が問題となる場面も含めて、検討を行っている。

正規・非正規雇用の格差問題は雇用形態差別として、差別規制の一環として議論されることが少なくない。男女差別で用いられている同一労働同一賃金原則を適用して雇用形態差別を禁止しようとする議論は、その端的な表れともいえる。しかし、比較法的検討からは、格差是正施策にも、人権差別禁止規制と雇用形態差別規制（不利益取扱い禁止規制）とでは、その規制内容に重要な相違があること、また、日本が2012年以降導入している不合理格差禁止規制は、人権差別禁止とも不利益取扱い禁止とも異なる日本特有の政策的規制であることが認識される。雇用システムに大きな変更をもたらす重要な法政策である格差是正規制については、こうした比較法を踏まえた考察が重要である。

人権に基づく差別についても非正規雇用に関する雇用形態差別についても、その格差是正の社会的必要性は共通に認められる。この問題に対処する立法政策を考える際には、ありうる多様な規制手法の中で、どのような効果をとまなう規制を、どのような場合に、どの程度の例外（正当化事由）を認めながら採用すべきかを、日本の雇用システムや人事管理、賃金決定制度の特質、および非正規雇用自体の多様性（パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働という3つの非正規雇用の特質）を踏まえつつ、労使交渉による労働条件決定という労働法の基本システムとの関係にも留意しながら、多角的視点から検討すべきことが示唆されている。