

## 『生活経済政策』2009年5月号 特集「労働・雇用システムのパラダイム転換を考える」 「日本型雇用システムで正規と非正規の均等待遇は可能か？」

濱口桂一郎

### 1 均等待遇と均衡処遇

EUにおける非正規労働規制の焦点は均等待遇原則にある。パートタイムであれフルタイムであれ、有期契約であれ常用契約であれ、そして派遣労働者であれ派遣先労働者であれ、同じ職場で同じ仕事をする労働者は、賃金及び労働時間という基本的労働条件について差別されることなく働くことができる。こういった法政策のベースにあるのは、男女平等を先頭にして発展してきた均等待遇原則である。その中核に位置するのが同一労働同一賃金原則である。

これに対し、日本では同一労働同一賃金原則が成立しておらず、男女均等政策は企業内で女性労働者を男性労働者と平等に終身雇用慣行の中に組み込んでいく雇用管理政策という形をとった。これは「コースの平等」といえる。企業側は当初これに実質的に男女別である「コース別雇用管理」で対応したが、その後雇用形態別雇用管理に移行した。このため、2007年の改正パート法で差別禁止が規定されたのも正社員と同じ職業キャリアに乗ったパート労働者(職務内容が同一であることに加えて、雇用契約に期間の定めがなく、「雇用終了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を同一の範囲で変更されると見込まれる」という要件が必要。)のみで、他のパート労働者は賃金についての均衡処遇の努力義務という扱いになっている。

一方、同年の労働契約法では国会修正により、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、または変更すべきものとする」(第3条第2項)というきわめて曖昧な形ながら、均衡考慮規定が設けられた。いずれにせよ、直接雇用にある限り、雇用形態は違っても均衡処遇が使用者の考慮義務として一応実定法上の概念となっているといえる。

これに対して現在国会に提出されている政府の派遣法改正案のもとになった今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告は、企業の内部労働市場で決定される派遣先の正社員と、臨時的・一時的に派遣先で就業する派遣労働者を比較することは困難だとして、均等待遇だけでなく均衡処遇も否定している。同報告はその代わりに派遣元に派遣労働者の待遇改善の努力義務を課すべきだとした。ここにはいささか議論の混乱があるように思われる。賃金決定の実質的基準が内部労働市場か外部労働市場かという経済論でいえば、上記正社員と同じコースに乗ったパート労働者以外のパート労働者や有期労働者も、派遣労働者と同様その労働条件は外部労働市場で決定される。一方、賃金を決定すべき立場にある使用者が形式上誰かという法律論でいえば、一般パート労働者や有期労働者と派遣労働者の間には深い溝があるが、その点はEU諸国の派遣法制でもまったく同様である。

むしろ、大きな問題は一般パート労働者や有期労働者と共通の問題であろう。すなわち学卒採用から定年までという職業キャリアに乗っている常用労働者と、一時的・臨時的に外部労働市場から調達される労働者の間に、均等待遇を論じるような共通の物差しがあり得るのかという点にこそ真の焦点がある。そして、それゆえに、一般パート労働者や有期労働者については「均衡」という言葉は使っても、「均等」という言葉は使われていない。

その意味で、派遣労働者に派遣先との「均衡」を論ずる余地は十分にある。しかし「均衡」とは具体的にどのようなことを指すのだろうか。

### 2 職能資格制度における「均衡処遇」

この問題の根源は、日本型雇用システムにおいては同一労働同一賃金原則が成立していないことにある。もちろん欧州においても、何を同一労働と考え、何を異なる労働と考えるか自体、労使間の交渉で決定されてきたし、特に若年層については勤続期間に応じた年功的賃金制度が適用されていることが多いのだが、それも含めて当該職種 of 技能水準に応じた賃金決定がされているという建前が社会的規範として成立している。これに対し、日本の典型的な年功賃金制においては職務内容と賃金水準は切り離されているので、「同一労働」は同一賃金の根拠とはなり得ない。あえていえば、同一年功であれば同一賃金とせよという規範は成り立ちうるかも知れない。これは、実は冗談ではなく、均衡処遇の一つの手がかりになりうる。

しかしながら、現実の日本の賃金制度は決して純粋の年功賃金制ではない。高度成長期以来多くの企業に普及した職能資格制度においては、職務遂行能力の査定に基づいて格付けを行い、これに基づいて賃金を決定するようになっている。この査定は、業績だけでなく潜在能力から意欲や態度までを対象とする主観的なものであるが、少なくとも非正規労働者であるがゆえにその対象になり得ないものとはいえない。

実は、改正パート法において、正社員と同じ職業キャリアに乗っていない一般パート労働者についての「均衡処遇」の内容は、「職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験を勘案し、その賃金を決定する」努力義務とされており、まさに日本的雇用システムにおける職務遂行能力に基づく処遇を要求している。さらに、そのうち一定期間職務内容や人事異動が同様である者については、「通常の労働者と同一の方法により賃金を決定する」ことが努力義務として求められている。

こういった法規範を、労働時間が短い直接雇用労働者に限定しなければならない理由は存在しない。単に、これまで非正規労働者としてはパート労働者が圧倒的に多く、その処遇が立法政策上の課題として取り上げられてきたという経緯に基づくものに過ぎない。むしろ、今日フルタイムの有期契約労働者や派遣労働者の処遇が大きな社会問題となってきたことを考えれば、彼らにも適用を及ぼしていくことは当然であるように思われる。

### 3 期間比例原則の可能性

しかしながら、いうまでもなく職能資格制度を採用するかどうかは企業の自由であり、しかも制度の性質上その運用における企業側の裁量の余地はきわめて大きい。パート法の議論で構築されてきた職能資格制度に立脚した均衡処遇のあり方は別の形で、均衡ないし均等の物差しを考える必要があるように思われる。

その際、均等とか均衡という言葉は、正確にどの賃金水準が正社員との均等ないし均衡に当たるのかといった精密な概念と考えるのではなく、少なくともこの水準を下回ってはならないという最低基準はどの水準かというラフな議論で考えていくことが必要であろう。つまり、職能資格制度においてあり得るすべての査定項目を無視して、単純に一定期間勤続した場合に可能な最低賃金水準はいくらかという議論にも、非正規労働問題ではそれなりの意味があるはずである。同じ正社員である男女間の差別問題ではこんな議論はナンセンスであろうが、そもそも賃金決定のベースがまったく異なっている正社員と非正規労働者の間では、単純年功原則の意味は大きいと思われる。

実は、これはEUの有期労働指令が採用している立場でもある。EUの有期労働指令には「期間比例原則」(pro rata temporis)が定められている。上述のように、欧州の賃金制度は基本的に職種と技能水準で決められているが、採用から一定期間は勤続期間に比例した年功的昇給が行われることが少なくない。実際にもある時期までは技能水準と勤続期間には一定の相関関係があるのが普通であろう。また、様々な福利厚生についても一定の勤続期間を要求することが見られる。こういったことについて、有期労働者であっても勤続期間に比例した待遇を義務づけているのが期間比例原則である。

この考え方は、ベースが年功賃金制であり、職能資格制度も年功的に運用されることが多い日本においても、十分適用することができると思われる。いわば、正社員について制度上想定する最低レベルの処遇を非正規労働者に確保しようという発想である。具体的には、非正規労働者が就労を開始したときの水準は初任給を下回らないものとし、その後は定期昇給の最低ラインを下回らないものとするという形になるであろう。

これにより、非正規労働者の賃金水準は正社員とは隔絶した低賃金ではなく、その勤続期間の短い層と同程度の水準に位置することになる。しかしながら、正社員の高賃金の最大の原因は、それが長期雇用の中で年功的に上昇していくことにあるので、その意味では社会的格差が解消されるというわけにはいかない。この問題に取り組むためには、さらに視野を広げて、賃金と社会保障のあり方について考えていく必要がある。

### 4 日本型フレキシキュリティの動揺

「格差社会」という言葉が人口に膾炙するようになった2006年頃以降、非正規労働問題がマスコミ等で取り上げられる時の問題意識は、それが低賃金不安定雇用という形で、社会に貧困層をもたらす大きな原因となっているというものであった。その際の非正規労働者のイメージは、ネットカフェ難民やプレカリアートといった言葉で形容される暮らしの成り立たない低賃金層というものだったといえる。

ところが、とりわけ改正パート労働法に至る労働法政策の議論では、そういう社会学的な問題意識はほとんど存在しなかった。それは、ある時期までの日本における非正規労働者のありようと深く関わっている。高度成長以前の臨時工が問題とされていた時期は別として、高度成長期以降の日本では、非正規労働者の典型は家計補助的に働く家庭の主婦や小遣い稼ぎのためにアルバイトする学生であった。

いわば、いつでも雇い止めができる低賃金の主婦パートやアルバイトのフレキシビリティと、彼らをその夫や父親の高賃金と雇用の安定性によって保護するセキュリティを組み合わせた日本型フレキシキュリティが実現していたといえるかも知れない。

そのため、パート労働者の均等待遇が議論される際にも、心の中の本音では、小遣い稼ぎのためのパート主婦と一家の生計を支えている正社員の賃金が同じになるはずがないではないかという暗黙の了解があって、なかなか議論が進まなかったという面があるように思われる。実際、パート労働者の大部分も、下手に高い賃金を得て扶養家族から外れるというリスクを冒すよりも、家計補助的低賃金に安住することを選んでいた。パート主婦はその低賃金が社会的問題になるような存在ではなく、そのような社会状況の中では、均等待遇論は現実離れした観念論という印象を与えていた。そこには確かに一定の社会学的根拠があった。

しかしながら、1990年代半ば以降の就職氷河期の中で、それまでであれば正社員として就職するはずであった若者たちが就職できないまま低賃金の非正規労働に流れ込んできた状況下においても、そういう家計補助的パート労働の議論の延長線上で均等だ均衡だといった議論を続けていたことには、いささか現実認識においてずれが生じていたように思われる。必要なのは、狭い意味での労働法政策を超えて、賃金制度、社会保障制度など社会のあり方の総体を見据えて、あるべき姿を構想するという姿勢であったはずである

## 5 教育費や住宅費を支える仕組み

日本型雇用システムにおいては、若年期には低賃金で始まりながらやがて中高年になるにつれ年功制のもとで高賃金になっていくことにより、事実上平均的な世帯構造から要請される教育費や住宅費を賄えるようになっていく。いわば、労働者の提供する労務自体とは直接関係はないにしても、彼／彼女が家族を養いながら生きていくために必要な費用は、企業が長期的決済システムの中で賄ってきた。

しかしながら、現実に日本型雇用システムに入らない家計維持的な非正規労働者が増大している以上、彼らに対して家族の生計を維持できるような収入を何らかの形で確保する必要がある。賃金でそこまで保障できないのであれば、それは端的に公的な給付であっていいのではなかろうか。生活保護であれば生活扶助に加えてかなり手厚い教育扶助・生業扶助や住宅扶助が存在し、この必要に対応している。しかし、非正規労働者として就職すると、それらは失われる。これは就労に対する大きな負のインセンティブになる。いままでは水際作戦で生活保護に流入しないように食い止めていたからこの問題に直面しないで済んできたが、すでに防波堤は決壊している。

日本のような過度に年功的な賃金制度を持たない欧州諸国では、ある時期以降フラットな賃金カーブと家族の必要生計費の隙間を埋めるために、手厚い児童手当や住宅手当が支給され、また教育費の公費負担や公営住宅が充実している。社会のどこかが支えなければならない以上、企業がやらない部分は公的に対応せざるを得ない。

それは家族生計費や子女の教育費や住宅費が本人賃金の中に含まれる高給の正社員層と、それらを賃金という形ではなく公的給付として受給する低賃金の非正規労働者層という、労働市場の二重構造を固定化することになるのではないかという批判が投げかけられるかも知れない。その答は、現段階ではイエスである。

しかしながら、将来的にはこうした社会手当を一般的な社会保障制度の中に統合していくことも考えられるのではなかろうか。近年、一切条件の付かない全国民を対象にした一律の給付としての基本所得(ベーシック・インカム)を論ずる人が増えた。少なくとも就労との関係で無条件というのは、就労可能者に対しては大きなモラルハザードになるので、基本的な発想としてはまったく賛成しがたいが、市場における就労の対価では対応しきれない生活上の必要を賄うための家族手当、教育手当、住宅手当などは、より普遍的な形であっていいように思われる。