

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成25年 5月31日現在

機関番号：34521

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2010～2012

課題番号：22730052

研究課題名（和文）非正社員に対する均等待遇の法的根拠・意義と射程—EUとイタリアから

研究課題名（英文）The Legal basis and significance of the principle of Equal treatment between regular worker and non-regular worker

研究代表者

大木 正俊 (OHKI MASATOSHI)

姫路獨協大学・法学部・准教授

研究者番号：00434225

研究成果の概要（和文）：

差別禁止規制は、差別事由の一般化、すなわち一般的な平等取扱いを要請する均等待遇原則を根拠づけるのが難しい法的構成であろう。強力な介入を予定してきた差別禁止規制は、その分適用範囲を容易に拡げられないからである。

これに対して、組織的規制は均等待遇原則を根拠づける法的根拠になりうるものである。同一組織に所属する者同士が一定の条件下において平等な取扱いをもとめられることはありうるからである。とはいえ、その組織規制を根拠とする均等待遇原則の射程はそれほど広くはないだろう。

研究成果の概要（英文）：

The anti-discrimination argument might not be a legal basis for the principle of Equal treatment between regular worker and non-regular worker. The anti-discrimination argument requires so hard regulations that it is not suitable for the basis for general equal treatment.

The organization argument might be a legal basis. But the equal treatment justified by this argument doesn't have very wide scope.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2011年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2012年度	1,000,000	300,000	1,300,000
年度			
年度			
総計	3,200,000	960,000	4,160,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：法学、社会法学

キーワード：社会法学、雇用平等、イタリア、EU、均等待遇

1. 研究開始当初の背景

私ははこれまで、イタリアの賃金均等待遇原則をめぐる議論の分析を通じて同一労働

同一賃金原則の研究をおこなってきた（「同一労働同一賃金原則の考察-イタリアでの議論を通じて」科学研究費補助金若手(B)(課題番号 20730043)）。

その結果、ヨーロッパ(イタリア)において同一労働同一賃金原則は職務に応じて賃金が決まるという社会的実態を示すだけにすぎず、公序を設定するような強行的な意味での法規範ではないことが明らかとなった。これは、ヨーロッパは職務に応じて賃金が決定されるから同原則が存在し、かつ国際的な公理でもあるという従来の日本の一部学説の主張とは異なるものであった。

また、同原則は、性差別や人種差別といった歴史的な経緯に根ざす差別禁止立法と同じ思想的基盤からは根拠づけられないことも明らかとなった。

その理由として、同原則は私的自治に対する介入法理としてはあまりにも抽象的すぎること、抽象的過ぎる法理による介入を認めると市場のダイナミズムが失われる危険があることが示されていた。

もっとも、同原則を法規範として認める議論もイタリアには存在し、そこでは「企業組織内の公平な賃金の配分の実現(=労働協約の公正な資源の配分)」あるいは「使用者の恣意的な一方的(裁量)権限の行使の排除」を目的として議論が展開されていた。

2. 研究の目的

本研究は、その成果をふまえ、EUの非正社員をめぐる判例・立法、およびイタリアにおける非正社員をめぐる立法・判例の研究を通じて、正社員と非正社員の待遇の格差是正を正当化する法的根拠はどこにあるのか、そしてその限界はどこにあるのかを明らかにするものである。検討にあたっては特に、パートタイム労働者の「均等待遇」と「均衡処遇」を規定した日本のパートタイム労働法8条および9条も検討対象とし、その意義や限界も明らかにする。

上述のイタリアの同一労働同一賃金原則をめぐる議論の考察では、同原則は、公序でなく、また差別禁止立法とも性質を異にすることが明らかとなったが、同国における議論は正社員同士の格差を問題とするものであり日本の議論にすぐに応用することは難しいという限界があった。

ところで、非正社員と正社員の格差という観点からみれば、ヨーロッパには、EUレベルで非正社員(パートタイム労働、有期雇用、派遣労働)と正社員の均等待遇を義務づける立法(指令)が存在する。

もっとも、これらの立法根拠はそれほど明らかではない。この立法以前にもパートタイム労働者とフルタイム労働者の待遇格差を「性に基づく間接差別」とみる判例があった点も注目される。また、加盟国レベルでも、例えばイタリアではEUに先んじて1962年の立法においてすでに有期労働者と正社

員の均等待遇を義務付ける規定が存在し、また、この規定をイタリア独自の法文化に則して説明する理論も存在するようである。

このように、ヨーロッパでは、同一労働同一賃金原則を法規範ではないとしながらも、非正社員と正社員の均等待遇を義務付ける立法が存在するが、その根拠はそれほど明らかではなく、様々な要素から分析することが可能である点が興味深い。

特に、(私のこれまでの研究では同一労働同一賃金原則と差別禁止立法は別物と考える立場が優勢であるにも関わらず)間接性差別と非正規・正規の格差が関連していること、また、イタリアでは同原則が否定されていないながらも極めて早い時期から非正規・正規の均等を目的とする立法が存在している点は注目に値し、また、検討に値する現象である(さらに同原則をめぐるイタリアの少数説がいう「企業組織内の公平な賃金の配分の実現」あるいは「使用者の恣意的な一方的(裁量)権限の行使の排除」という理念もこれらの現象との関連性をもつ可能性もある)。

そこで、本研究では、パートタイム労働者に対する待遇格差を「性に基づく間接差別」とみる欧州司法裁判所の判例とEUの非正社員に関する立法にはどのような理論的な繋がりがあのか、およびEUに先行したイタリアの有期雇用の均等待遇を義務付けた立法根拠とEUの立法の根拠にはどのような繋がりがあのかを考察することを通じて、非正社員と正社員の待遇格差を是正する法的根拠を考察することを目的とする。

3. 研究の方法

初年度は(1)「EUの間接性差別をめぐる判例の分析・検討」(2)「イタリアの非正規雇用の立法を考察するための準備作業」(3)「パートタイム労働法における『均等待遇』および『均衡処遇』の分析」に取り組む。(1)については、分析の視角は異なるものの先行研究が多いので、初年度から本格的な分析に取り組むことができる。(2)(3)については、2年目以降の作業のための準備作業である。

初年度の成果をもとに、EU法およびイタリア法の検討をおこなう。特に、初年度(1)の成果と非正社員の均等待遇を規定した一連のEUの指令との関係と、また、イタリアにおける非正社員をめぐる法政策の変遷を跡付ける。イタリア法については、1962年段階ですでに非正社員の均等待遇を禁止していた有期雇用立法の立法根拠および非正社員をめぐる立法と賃金均等待遇原則(前述)の連関に焦点をあてる。最終年度には、外国法の分析をもとに非正社員と正社員の待遇格差是正を正当化する根拠を考察し、同時にパ

一トタイム労働法の再検討をおこなう。

4. 研究成果

EU の間接性差別関連の裁判例においては、当初より非正社員、そのなかでもパートタイム労働であることを理由とした差別的取扱いが問題とされてきた。そこでは、なにをもって間接性差別と認定するのかについては判例の基準は変遷をみせているものの、概ねパートタイム労働に対する差別的取扱いがすなわち間接性差別と認定されている。

この事実については、パートタイム労働差別ならばそれは間接性差別であると評価されるとしても、それはやはり性差別として禁止されていると評価するべきなのか、あるいは間接性差別という形をとってはいるものの性差別としての機能は果たしておらず、性差別としての外観をとりながらも実質にはパートタイム労働差別を禁止する一種の「判例法」を作り上げたかという問題が浮かび上がってくる。

この点を明らかにするためには、立法と判例を含めた EU の性差別規制全般を概観しつつ、具体的な事案における立法または判例によるルールおよびパートタイム労働に関するルールと、間接性差別の場合とのルールを比較する必要がある。

一方、イタリアの議論からは、均等待遇原則を根拠づけるうえでは組織規制と差別禁止による規制の二種類がありうること、イタリアでは組織規制による正当化の試みがなされたがそれがうまくはいかなかったこと。それは、集团的自治という別の方策による解決が可能であったこと、組織規制はファシズムを想起させるものとして忌避感が強かったことが原因であることがわかった。

以上から仮の結論として示唆されるのは、第一に、差別禁止という規制は、差別事由の一般化をすることは難しい法的構成ではないかということである。差別禁止規制は、もともとが「性」や「人種」など保護の要請が強い事由に基づく取扱いの格差を問題としてきたことから、強力な規制内容をもってきた。

最近では、年齢や性的指向など必ずしも保護の要請が強くない事由に基づく佐月禁止規制が登場している(そして、それに応じて規制内容も弱まってきているかもしれない)が、あらゆる労働者の平等というところにまで一般化をすることは、かえって差別禁止法がもつ元々の規制内容の強さを弱めてしまう可能性があるだろう。

第二に、これに対して、組織的規制は一般的な平等取扱いを要請する均等待遇原則を根拠づける法的根拠になりうるものである。同一組織に所属する者同士が一定の条件下

において平等な取扱いをもとめられることはありうるからである。

とはいえ、その組織規制を根拠とする均等待遇原則の射程はそれほど広くはないだろう。その理由は、もともと、契約の内容においては、契約の自由原則が妥当していること、また、労働法においては労働組合を通じた集团的自治による適正な対等な労働条件決定が予定されていることに求められよう。

イタリアには非常につよい集团的労使自治の伝統があるがゆえに組織規制による正当化も認めなかったが、企業ごとに労働組合が組織されることが多い日本では、組織規制による介入の余地は十分にありうると考えられる。

以上の成果については、論文として公刊されているのはその中間報告的な意味合いをもつものばかりであるので、近いうちに最終的な成果を論文の形でまとめ、公表する予定である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 6 件)

大木正俊「自宅待機命令の無効の確認の利益および同命令の違法性：全日本海員組合事件東京高裁判決」季刊労働法 238 号、186 頁～196 頁、2012 年、査読無

大木正俊「イタリアにおける集团的労使紛争解決制度」季刊労働法 236 号、80 頁～91 頁、2012 年、査読無

大木正俊「文献研究労働法学第 2 回 非典型労働者の均等待遇をめぐる法理論」季刊労働法 234 号、223 頁～242 頁、2011 年、査読無

大木正俊「同一労働同一賃金原則と私的自治—イタリアの判例から」日本労働法学会誌 115 号、151 頁～163 頁、2010 年、査読有

大木正俊「職能資格制度における女性の昇格差別とその救済—昭和シェル石油(男女差別)事件[東京地裁判決平成 21. 6. 29]」労働法律旬報 1719 号、38 頁～47 頁、2010 年、査読無

大木正俊「イタリア協同組合の組合員に対する労働法上の保護」社会運動 368 号、7 頁～15 頁、2010 年、査読無

6. 研究組織

(1) 研究代表者

大木 正俊 (OHKI MASATOSHI)

姫路獨協大学・法学部・准教授

研究者番号：00434225

(2) 研究分担者
()

研究者番号：

(3) 連携研究者
()

研究者番号：