

## 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 6 月 12 日現在

機関番号：14501  
 研究種目：若手研究 (B)  
 研究期間：2009～2012  
 課題番号：21730054  
 研究課題名（和文） 雇用形態間の賃金格差是正政策に関する基礎的研究  
 研究課題名（英文） A Fundamental Analysis of Regulations on Wage Inequality between Typical Workers and Atypical Workers  
 研究代表者  
 櫻庭 涼子 (SAKURABA RYOKO)  
 神戸大学・法学研究科・准教授  
 研究者番号：20362808

研究成果の概要（和文）：日本では、パートタイム労働者や有期労働者、派遣労働者への不利益取扱いに対する規制を強化すべきではないかということが議論されている。この議論では EU の法規制が参照されるが、本研究では、EU でも、これらの労働者に差別禁止原則が適用されるのは、同一労働に従事する比較可能な正規労働者が存在する場合に限られること、労使交渉の促進だけでそれらの労働者の労働条件が改善するかどうかについては慎重に検討しなければならないことなどを論じた。

研究成果の概要（英文）：In Japan, some argue for the need for further regulation on discrimination against those who work on a part-time or fixed-term basis, or who works through agency, modeled on EU regulations. In the EU, however, too, non-discrimination principle is applied only when such workers find comparable workers who engage in equal work. Also, it is questionable whether the working conditions of such workers can be improved by facilitating labor-management negotiations only.

### 交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2010 年度	800,000	240,000	1,040,000
2011 年度	700,000	210,000	910,000
2012 年度	700,000	210,000	910,000
総計	3,200,000	960,000	4,160,000

研究分野：社会科学

科学研究費の分科・細目：法学・社会法学

キーワード：労働法

### 1. 研究開始当初の背景

(1) 研究を開始した 2009 年度は、日本において、パートタイム労働や有期雇用、派遣労働といった非正規労働者と正規労働者（フルタイム・無期の直接雇用）との賃金格差が著しく、しかも非正規労働者が量的に拡大してきていることが、重大な社会問題として認識され、その対策が開始され始めた時期であっ

た。パートタイム労働法が改正され、一定の差別が禁止された（8 条）のもこの当時のことである。また、この状況下で、諸外国で妥当しているような「同一労働同一賃金原則」を実現しようという主張がみられるようになっていた。確かに、日本では、パートタイム労働であるがゆえの不利益取扱いが一部禁止されるにすぎず、有期・派遣労働者については、不法行為など一般的規制による以外

には、賃金格差を是正するような法的手段は用意されていなかった。

(2) もっとも、賃金格差の原因は、拘束度の高い働き方を長期的に求められる正規労働者には年功賃金制が、そうでない非正規労働者には賃金が上がらない仕組みがとられてきたという、正規労働者と非正規労働者の処遇のあり方がそもそも大きく異なるという社会的実態にもあった。

## 2. 研究の目的

本研究は、以上のような状況のもと、第一に、諸外国、特に EU 加盟国で確立してきた同原則は、年功賃金のような慣行を廃絶すべき程の強力な是正機能をもつのかどうかを検討することを目的とする。第二に、この点とも関連するが、差別禁止アプローチは有効に機能しているのかということ、とりわけ、パートタイム労働者や派遣労働者が正規労働者と違う仕事をしているときには「同一労働」という前提を欠くために救済しえないという問題が意識され対処されているのかどうかを明らかにすることをめざしている。第三に、労使交渉の機能がこの問題においてどの程度期待されるのかということを検討課題としている。

## 3. 研究の方法

本研究では、法律の規定の内容を整理・分析し、関連判例・学説を収集して分析・検討を行っている。さらに、本研究では、立法資料を収集すること、また、法学者や行政の担当者へのインタビューを実施することを通じて、立法過程においてどのような議論があったのか、法の背景にある実態はいかなるものだったのかということについても分析を行った。検討対象は、EU 法およびそれを実施する加盟国の法（特に英国）とした。

## 4. 研究成果

公表に至ったものの中で最も重要な研究成果は、図書①と学会発表①において発表している。その内容は以下の通りである。

(1) 日本において、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者への処遇改善のための方策を探るときには、EU の法規制が参照されてきた。97/81 指令は、パートタイム労働者は、パートタイム労働ゆえの差別を受けない旨規定する（附則の枠組協約 4 条）。

99/70 指令は、有期労働者は、有期労働であることのみを理由に不利益に扱われないことを定める（附則の枠組協約 4 条）。2008/104 指令では、派遣労働者の基本的労働条件については、その同一の職務につき直用されている派遣先労働者のそれを下回ってはならない旨規定されている（5 条）。

(2) これら諸規制が参照されてきたのは、日本よりも強力な法規制として、であるが、EU 諸国において労働者保護の観点からそのインパクトが大いに期待されてきたかという点、実はそうではない。

上記差別禁止規定においては、差別概念が限定され（パートタイム労働・有期労働）、差別禁止の広範な例外が設けられている（派遣労働）からである。

(3) 本研究では、このことを、英国法の検討を通じて明らかにした。EC 指令は、その実施を各加盟国に委ねているため、その内容を正確に論じるためには、各加盟国における実施状況を検討しなくてはならない。しかも、本国では、上記指令実施まで同様の規制を有していなかったため、主要な EU 構成国の中では指令実施により最も大きな影響を受ける可能性があったからである。

### (4) パートタイム労働

まず、パートタイム労働については、指令の差別禁止規定では、「比較可能なフルタイム労働者よりも」不利な取扱いを受けないと定められた。これを受けて、同指令を実施する英国の 2000 年パートタイム労働者（不利益取扱い防止）規則においても、「パートタイム労働者は、その使用者によって、当該使用者が比較可能なフルタイム労働者を取り扱う場合よりも、不利益に取り扱われない権利を有する」と定められている。この規制が及ぼす影響は、制定当時から、大きなものにはないと予測されていた。

それは、職（job）に応じて賃金を支払うという制度が確立しているという事情があったからである。

しかしそれだけではない。パートタイム労働者の賃金水準は低いものであったが、それは、低水準の職業、あるいは同じ職業の中でも低い等級の職にパートタイム労働者が集中しているからだと分析されている。こうした職域分離の状況を考えると、上記差別禁止規定は、パートタイム労働者の処遇水準改善に有効に機能しにくいものであった。「比較可能なフルタイム労働者」との間で差別を受けたことを要するとされていたからである。規則では、フルタイム労働者が、①当該パートタイム労働者と同一の使用者により、同一の種類の契約に基づいて雇用されているこ

と、②同一または基本的に類似した労働に従事していること、③同一の事業所で労働しているか同一の事業所を拠点としている場合に、「比較可能なフルタイム労働者」と認められる、とされている(2条)。立法過程では、仮定の比較対象者を用いることを認めるべきだという意見も表明されていたが、採用されなかった。

#### (5) 有期雇用

有期雇用指令に対応して英国に導入されたのが、2002年有期労働者(不利益取扱防止)規則であるが、パートタイム労働者の場合と同様に、差別禁止規定には限界がないわけではない。有期契約労働者は、「比較可能な」無期契約労働者を取り扱う場合よりも不利益に取り扱われない権利を有する、と定められている(3条)。比較対象者の定義も似ていて、①同一の利用者によって雇用され、かつ、②同一または基本的に類似した労働に従事しており、③同一の事業所で就労するかまたは同一の事業所を拠点としていることが求められる(2条)。

規則制定当事の政府の予測によれば、この差別禁止規定のインパクトは大きくならないと予測されていた。それは、パートタイム労働の場合と同様、英国の賃金制度がひとつの要因になっていたと考えられる。

また、仮定の比較対象者の概念が採用されず、職域分離問題に対応するような規定になっていないという規則の構造も、インパクトが低く見積もられる要因になっていたと思われる。

#### (6) 派遣労働

派遣労働指令は、前述のとおり、派遣労働者に対する基本的労働条件は、その同一の職務につき直用されている派遣先労働者を下回ってはならない旨規定する(5条)。これを受けて、英国の2010年派遣労働者規則は、派遣労働者は、労働者派遣機関の役務を受けることなく派遣先によって同一職務に採用された場合に権利を有することになるであろう基本的労働条件についての権利を有する、と定める(5条(1))。

しかしこの差別禁止規定は、資格要件期間を満たした労働者について適用されるものとされている(7条)。派遣労働者は、12週間継続して同一の派遣先によって同一の役割において就労してはじめて差別禁止規定の恩恵を受けることになるのである。これは、派遣労働指令5条(加盟国に例外設定を許容する)に定めるオプションを採用したものである。

#### (7) 指令採択の背景

本研究では、以上のような微温的規制にとどまった背景として、これらの指令が、EUレベルの労使合意を指令に転換する形で(パートタイム労働・有期)、あるいは労使交渉を経た後に(派遣労働)導入されたという事情を挙げることができる、と指摘している。

この点に関しては、まず、パートタイム労働・有期労働指令については、交渉に当たった労働組合が非典型雇用労働者を真に代表しているのかということが問題になりうるということをEUの判例法理を分析して指摘している。派遣労働指令については、欧州委員会が提案する指令案を採択するというプロセスを通過している。ヨーロッパレベルの交渉が挫折し合意に至らなかったからであるが、それは、労働者側・使用者側において派遣先・派遣元の団体の両方が関わっており、利益調整が困難だったことなどの事情によるものだったことを論じている。

このような点からEC指令の採択にかかわる労使の役割は国家を超えたレベルでの規範の設定に関するものではあるが一非正規労働者の保護のための役割という観点からすると、労使交渉による機能には、当事者の代表性や、利益調整の難しさといった課題がないわけではないことを論じた。

(8) 日本法については、確かに、短時間労働者法の差別禁止規定について、適用対象者が限定されるという問題点は指摘されてきたものの(短時間労働者法8条)、以上の分析をふまえると、日本における問題は、職務に応じた賃金制度がとられていないという実態によるところも大きく、また、EU法でも、差別の立証には比較対象者を要することとされており、広く例外が認められることもあるので、非正規労働者への保護はあまり強力にならない傾向が看取できるということを指摘した。また、非正規労働者への保護機能を労使交渉に期待する議論もあるが、このような手法にも限界がないわけではないことも論じた。以上の分析は、英国の学会等においても報告議論した。

(9) 本研究の成果として公表したものの中で具体的に取り上げたEU加盟国は英国に限られるが、立法過程の資料や労働経済学の文献をもとに、なぜ差別禁止原則の実効性に限界があるのか、実態はどのようなものであったのかということ、根拠を示して論じた点において、本研究は意義があったと考える。非正規労働者の保護は、今後もさらに解釈立法によって展開していくと思われるが、そのあり方の検討に際して一定の資料を提供するものと考えている。

## 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5件)

①櫻庭涼子、雇止め法理の根拠と効果、季刊労働法、査読無、230号、2010年、213-224頁

②櫻庭涼子、男女の昇格差別とその救済－野村證券事件、労働判例百選〔第8版〕(有斐閣)、査読無、2009年、38-39頁

[学会発表] (計3件)

①Ryoko Sakuraba, Japanese Discrimination Law and Employment Practices, Socio-Legal Studies Association, 2013, University of York

[図書] (計7件)

①櫻庭涼子、勁草書房、ヨーロッパという秩序、2013、53-72頁 (19頁)

②櫻庭涼子、日本経済新聞社、労働法改革、2010、119-133頁 (14頁)

③櫻庭涼子、ぎょうせい、慰謝料算定の理論、2010、143-174頁 (29頁)

④櫻庭涼子、労働問題リサーチセンター、非正規雇用問題に関する労働法政策の方向、2010、239-266頁 (27頁)

## 6. 研究組織

(1) 研究代表者

櫻庭涼子 (SAKURABA RYOKO)

神戸大学・法学研究科・准教授

研究者番号：20362808