

論文

「就業の実態」の把握に関する一考察

寺井基博[†]

要約：正規労働者と非正規労働者との処遇格差の是正に向けて、労働契約法は均衡考慮の原則を掲げ、労働者の「就業の実態」に応じた待遇とすることとしている。就業の実態をとらえるメルクマールとして「業務の内容及び当該業務の内容に伴う責任の程度」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」の2つが取り上げられ、前者（とくに業務の内容）が最も重要な要素であるとされている。しかし、労働者の仕事が個別具体的に設定される日本企業では、就業実態を職務概念によって把握することは馴染まないため、「責任の程度」（業績管理の適用）と「職務の変更の範囲」（動的な課業配分）に重点を置いて判断されなければならない。

均衡の理念は、就業実態の相違の程度に見合った処遇の確保を求めるものであるが、「責任の程度」や「職務の変更の範囲」によっても相違の程度を明確に把握することはできないことから、結局のところ「正規・非正規労働者の処遇格差は公正な範囲でなければならない」という社会通念によって、「均衡」が判断されることになる。その意味で、均衡の理念は社会通念に支えられているものの「就業の実態」という客観的事実に基づく合理性に欠けている。

キーワード：パートタイム労働法、均衡処遇、労使関係、業績管理

目次

1. はじめに
2. 非正規労働者の待遇に関する法規制
 - 2-1. 非正規労働者の待遇改善の方法
 - 2-2. 労働契約法
 - 2-3. パートタイム労働法
 - 2-4. 「就業の実態」の把握
3. 日本の労使関係の特異性
 - 3-1. 何を見るか
 - 3-2. 日本と英米の労使関係
 - 3-3. 仕事論
 - 3-4. 日本の労使関係
4. 結論
 - 4-1. 業績管理アプローチ
 - 4-2. 均等・均衡処遇

[†]同志社大学社会学部准教授

*2015年4月23日受付，2015年4月23日掲載決定

5. 結び

1. はじめに

正規労働者と非正規労働者の違いは雇用区分とされ、「均衡のとり方を間違えると、雇用区分間の公平性に対する社員の不満は大きくなる。いま大きな問題となっている正社員とパートタイマーの均衡問題も、この問題の一つのタイプなのである。」⁽¹⁾と指摘される。

この点について労働法の学説は、正社員と非正社員との処遇格差は労働市場政策に委ねられるべきであるとして、法律による政策介入に消極的な見解⁽²⁾と、均等・均衡の理念によって非正規労働者の処遇改善に積極的に取り組む政策を志向する見解⁽³⁾の2つに大きく分かれている。現行法は、後者の学説に拠りながら、正規・非正規労働者の「就業の実態」を比較して正規労働者との均等あるいは均衡のとれた待遇の確保を目指している。

正規・非正規労働者の処遇格差是正の動きは、均等処遇に該当するケースが極めて稀で実質的に存在しないに近い状態とされることから、処遇の相違を認め、その相違が就業の実態に見合った公正な範囲のものでなければならぬとする「均衡の理念」が展開されることになったとみられる。

こうした俯瞰から筆者が関心をもつのは、どのようにすれば「就業の実態」を正しく把握することができるかという方法的課題である。言い換えれば、「就業の実態」にまつわる諸事実の中から、何を基準として、どの事実を見ればよいのかという課題であり、均等あるいは均衡を求める規定を適切に運用する上で不可欠な事実を法的評価に組み入れる方法論である。本稿では、この課題について事実評価技術の開拓という観点から考えたい。

2. 非正規労働者の待遇に関する法規制

2-1. 非正規労働者の待遇改善の方法

近年の非正規雇用対策は、「社会保障・税一体改革大綱」（2012年2月17日閣議決定）および「日本再生の基本戦略」（2011年12月24日閣議決定）に基づいて取りまとめられた「望ましい働き方ビジョン」（2012年3月27日／座長：樋口美雄慶応義塾大学教授）を指針として、政労使による社会的合意形成を掲げて進められつつある。なお、これに先立つ2010年9月10日に厚生労働省「有期労働契約研究会」報告書（座長：鎌田耕一東洋大学教授）、2011年7月に（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態

による均等待遇についての研究会」報告書（座長：荒木尚志東京大学教授）、同年9月には厚生労働省「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」報告書（座長：今野浩一郎学習院大学教授）がそれぞれ取りまとめられていることから、各研究会の研究成果を俯瞰しながら近年の非正規雇用をめぐる議論の経緯を確認しておきたい。

①「有期労働契約研究会」報告書（2010年9月10日）

有期労働契約研究会報告書では、待遇格差問題について次のように整理されている。

「有期契約労働者の待遇について正社員との格差を是正するための規制方法として、EU諸国のような『有期契約労働者であることを理由とした合理的理由のない不利益取扱いの禁止』のような一般的な規定を置き、具体的な適用については個々に裁判所等が判断するという枠組みが一つの例となる。この枠組みを考える場合、我が国においては、近年、職務給的な要素を取り入れる動きも出てきているとはいえ、一般的には、諸外国のように職務ごとに賃金が決定される職務給体系とはなっておらず、職務遂行能力という要素を中核に見据えて賃金決定システムが設計されていることから、何をもって正社員と比較するのか、また、何が合理的理由がない不利益取扱いに当たるのかの判断を行うことが難しく、民事裁判における判断も区々となることが懸念され、これらの点について、十分な検討が必要である。

一方、パートタイム労働法の枠組みを参考に、職務の内容や人材活用の仕組みや運用などの面から正社員と同視しうる場合には厳格な均等待遇を（差別的取扱いの禁止）導入しつつ、その他の有期契約労働者については、正社員との均衡を考慮しつつ、その職務の内容・成果、意欲、能力及び経験等を勘案して待遇を決定することを促すとともに、その待遇についての説明責任を課すという均衡処遇の仕組みの方法がある。（中略）

この仕組みのうち、正社員と同視しうるものに係る均等待遇（差別的取扱いの禁止）については、現行のパートタイム労働法は、無期契約労働者か『実質無期』の有期契約労働者であることを要件としている。有期契約労働者について同様の均等待遇の措置を考える場合、そもそも期間を定めて雇用されていることから、パートタイム労働法にいう実質無期要件についてどう考えるべきかについて議論があった。この点も含めて、正社員との比較の在り方など、パートタイム労働法の枠組みや、2007年の同法改正法附則第7条に基づく検討の動向に留意しつつ、引き続き十分に検討していく必要がある」（23頁）。

同報告書において着目すべき点は2つある。第1は、正規・非正規労働者の処遇格差を是正するための法規制として、①パートタイム労働法の枠組み（均等待遇・均衡待遇）が実態に則した対応をとりやすいとしながらも、②EU諸国における不利益取扱い禁止の一般規定について、日本の労使関係の特殊性への対応方法の検討を条件として、導入の可能性があることを指摘している点である。第2は、日本では諸外国のような職

務給ではなく、職務遂行能力を中核的要素と見据えて賃金決定システムが設計されていることが指摘されている点である。正規労働者と非正規労働者とを比較するための適切な基準を見つけるには、中核的要素である「職務遂行能力」をいかなる具体的要素にブレイクダウンするかが研究課題となることが示唆されている。

②「雇用形態による均等待遇についての研究会」報告書（2011年7月）

正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制の概要と運用の実態についての研究成果をまとめたものが「雇用形態による均等待遇についての研究会」報告である。同報告書では、EU 主要国における雇用形態による不利益取扱い禁止法制等の現状を比較研究することにより、非正規労働者の処遇改善のための具体的な法規制の方法が検討されている。要点は次のとおりである。

(1) 人権保障に係る「均等待遇原則」と雇用に係る「均等待遇原則」

EU 諸国対象国⁽⁴⁾において、「均等待遇原則」は、人権保障に係るものと雇用形態に係るものに分かれる。「人権保障に係る『均等待遇原則』とは、人権保障の観点から、性別、人種など個人の意思や努力によって変えることのできない属性や自らの意思での選択が自由に保障されている宗教・信条を理由に、賃金を含む労働条件等につき差別的取り扱いを禁止するものと解され……原則として、一方の属性をもつ者を不利に取扱うことのみならず有利に取扱うことも逆差別として許容しない両面的規制であることが特徴である」(30頁)。

「雇用形態に係る『均等待遇原則』とは、……差別的取扱い禁止原則とは異なり、非正規労働者の処遇改善の観点から、賃金を含む労働条件につき、雇用形態（パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働）を理由とする不利益取り扱いを禁止するものと解され……、非正規労働者を不利に取扱うことを禁止し、かつ、有利に取扱うことは許容する、片面的規制であることが特徴である」(31頁)。

(2) 「同一（価値）労働同一賃金原則」

「EU 対象国において、『同一労働同一賃金原則』とは、人権保障の観点から、主として性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由に、ある労働者が、他の労働者と比較して、同一（価値）の労働をしていると認められるにもかかわらず、他の労働者より低い賃金の支払いを受けている場合に、他の労働者と同一の賃金の支払いを義務づけるものであり、人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）の賃金に関する一原則と位置付けられ……性別等とは異なり当事者の合意により決定される雇用形態の違いを理由とする賃金格差に関しては、何らかの立法がない限り、『同一（価値）労働同一賃金原則』⁽⁵⁾は直接的に適用可能な法原則とは解されていない。」(31頁)。

(3) 雇用形態の違いを理由とする不合理な賃金格差を禁止する法原則

「EU 対象国において、正規・非正規労働者間の賃金格差をはじめとする不合理な処遇格差の是正については、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の枠組みの中で、対処されている。このような雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、賃金に限定されず、処遇全般を射程として、非正規労働者を不利に取扱うことを禁止し、かつ、非正規労働者を有利に取扱うことも許容する片面的規制である」(33 頁)。

「日本における正規・非正規労働者間の処遇の差は、両者の職務の違いに加えて人材活用の仕組み・運用の違いも一因と考えられる。……EU 対象国における雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の判例等の中で、異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由の判断要素として人材の仕組み・運用が明示的に取り上げられたものはなかった。しかし、……『同一労働同一賃金原則』の判例において、キャリアコースの違いが賃金格差を許容する客観的（合理的）理由になり得るとされていることなど、人権保障に係る『均等待遇原則』に由来する『同一（価値）労働同一賃金原則』に関して、人材活用に通ずる要素について異別取扱いの正当化事由と解する考え方がみられた。このことは、日本および EU 対象国における正規労働者と非正規労働者の働き方の違いに留意する必要があるものの、EU 対象国における雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則についても、同様の考え方が認められる可能性を示唆しているように思われる（傍点は筆者による）」(34 頁)。

同研究会報告書は、非正規労働者の処遇是正の法規制の在り方に関する画期的な研究である。本研究会報告書の大きな貢献として、つぎの2点を指摘することができる。第1に、EU 対象国において「同一（価値）労働同一賃金原則」は人権保障に係る法規制であり、雇用形態の違いを理由とする賃金格差に関しては、何らかの立法がない限り直接的に適用可能な法原則とは解されていないことを明らかにした点、すなわち非正規労働者の処遇是正の法規制における「同一労働アプローチ」の限界が示されたことである⁽⁶⁾。第2に、「同一労働アプローチ」に代わる法規制として、雇用形態の違いを理由とする不合理な賃金格差を禁止する法原則を提示した点である。さらに、パートタイム労働法で設定された就業実態を捉えるメルクマールである「職務の内容」と「人材活用の仕組み・運用」が、同法原則における不合理性判断の過程で機能する可能性を明らかにしようとしている。

この2つの研究成果は、その後の労働契約法およびパートタイム労働法の改正において、雇用形態の違い（期間の定めの有無、フルタイム・パートタイム）を理由とする不合理な取扱いを禁止する規定の新設に実質的な影響を与えており、非正規労働の処遇格差に係る法規制の在り方に同研究会報告が大きく貢献したものと評価される。

③「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」報告書（2011年9月）

(1) 均等待遇の確保

「第8条の3要件（「職務の内容が同一であること」「人材活用の仕組み・運用が同一であること」「無期労働契約が締結されていること」（筆者加筆））が、企業のネガティブ・チェックリストとして機能しているのではないかとの懸念および事業所における賃金制度が多様であることに対応する観点から、事業主はパートタイム労働者であることを理由として、合理的な理由なく不利益な取り扱いをしてはならないとする法制を採ることが適当ではないかとの意見もあった。

この点に関し、……労使双方にとり予測可能性を確保するために、『合理的な理由』の考慮要素となり得るものについて、一定の例をガイドラインで示すこととし、行政指導等による履行確保の際に利用するとともに、司法手続きで参考とされることを期待することが適当ではないかとの意見もあった。

この場合に、EU諸国において『合理的な理由』として、雇用形態に係る不利益取り扱い禁止原則においては、勤続年数、学歴、資格、職業格付け等、『同一（価値）労働同一賃金原則』においては、労働時間や就業場所の変更にどれだけ対応できるかというキャリアコースなどが考慮されていることを踏まえると、日本の雇用システムでの『合理的な理由』の考慮要素の例としても、諸外国の例を参考に、幅広く考えられるのではないかとの意見があった⁽⁷⁾」（31頁）。

(2) 職務評価

「職務評価を実施することにより、通常の労働者とパートタイム労働者のそれぞれの職務評価点が明らかになり、職務評価点に見合った賃金を計算することができ、その差に応じた賃金を支払うことができるとの見解が示された。……中小規模の企業を含めた事業主に広範に職務分析・職務評価を義務付けることは困難であり、むしろ、事業主が、その雇用管理の在り方やパートタイム労働者のニーズ等の実情に合わせて、職務評価制度を導入し、労使間で職務評価のプロセス及び結果を共有し、これを踏まえ通常の労働者とパートタイム労働者との間の待遇について議論を進めることを促進していくことが一つの方向性として考えられる（37～38頁）。

同報告書は、正規・非正規労働者間の待遇の格差について、EU諸国の判例法理を参考として、事業主に合理的理由を求めるという法規制の導入の可能性について、ガイドラインの核となる「合理的理由」に関する研究を含めた具体的検討が行われており、その内容はきわめて意欲的である。しかし、最終的な法改正では、後で確認するとおり、正規・非正規労働者間の待遇の相違については、「不合理なものとなってはならない」、言い換えると「待遇の相違が合理的なもの」と認められる必要はない、という規制方法が採用されている。規制の強さという点では、現行法で採用された規制の仕方は明らか

にトーンが下がっている。

「不合理なものとなつてはならない」という規制の仕方が採用された労働契約法では、使用者が定めるあるいは一方的に変更する就業規則の内容は「合理的な」ものであることをとされていることから考えると、「有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件に比して低いばかりではなく、法的に否認すべき程度に不公正に低いものであってはならないとの趣旨を表現したもの」（菅野『労働法』（2012）235頁）ということになる。では、なぜこのような比較的緩やかな趣旨になったのか。これについては、EU諸国との労使関係の違いや、職場ごとの多様な就業形態の違い等が理由として挙げられるが、結局、正規・非正規労働者の「就業の実態」とその違いが確信をもってわかると云えないことが本質であると筆者は考える。

④望ましい働き方ビジョン（2012年3月27日）

『望ましい働き方ビジョン』は、正規雇用の特徴として、①労働契約の期間の定めがない、②所定労働時間はフルタイムである、③直接雇用である、④勤務年数に応じた処遇雇用管理の体系（勤続年数に応じた賃金体系、昇進・昇格、配置、能力開発等）となっている、⑤勤務地や業務内容の限定がなく時間外労働がある、という5つを挙げて、①～③のすべてを満たす者以外のさまざまな雇用形態を便宜上「非正規雇用」としてしている。

企業や労働者の双方に、「正規」「非正規」があたかも企業内の「身分」であるかのように認識されてきた面があるとして、実態の改善を図るとともに啓発等の取り組みを進め、正非の二分法的理解に伴うこうしたイメージを改善する必要があるとしている。

同ビジョンは、非正規雇用に関する具体的な施策の方向性の一つとして、正規・非正規間の均等・均衡待遇の効果的促進を掲げて次のように言う。「『同一労働同一賃金』により性別等個人の意見や努力によって変えることができない属性等を理由とする差別を生じさせないという考えを尊重しつつ、日本的格差是正のアプローチとして『均衡』という考え方により対応が図られてきている。このような考えに基づき、正規雇用と非正規雇用の労働者の間で、労働の価値の違いと賃金の違いのバランスがとれるようにしていくことが重要である」（19頁）。「実際に職務評価を活用するに当たっては、職務の内容を基本としつつも、職務の成果、意欲、能力又は経験等も加味して均等・均衡待遇を促進することが重要である。また、日本では、こうした職務や職業能力の評価の取り組みはまだ道半ばであり、職務評価での各要素のウェイト付の仕方を含め、各企業で個別具体的に事例を積み重ね、仕組みを精緻化していく必要がある」（20頁）。

同ビジョンで着目すべきは2点である。第1に、正規・非正規労働者の違いは雇用形態の違いによるものであり、けっして「身分」の違いではないことを明確にして、正非の二分法的理解を改善する必要性を指摘した点である。この考えは「多様な正社員」の概

念につながる。従来、非正規労働者の処遇を正規労働者のそれに引き上げることによって処遇格差を解消する方法が基本とされてきたが、処遇格差の解消にはこのほかに正規労働者の処遇を引き下げて非正規労働者のそれに近づける方法や、両者の処遇の中間水準で揃えるという方法もある。「多様な正社員」の概念は、これら後者の処遇解消方法を現実的な選択肢とする可能性を睨んだものといえるだろう。第2に、2007年改正パートタイム労働法で明確にされた「均衡」の概念が改めて評価され、均等・均衡の処遇促進の重要性が確認されている点である。同時に、就業実態を把握する上で、職務や職業能力の評価方法が未整備である点が指摘されている。

⑤小括

以上に確認してきたことを整理すると次のようになる。(1) 同一労働同一賃金の原則は、EUにおいても直接適用できる法原則とは解されていないことが明らかにされた。(2) 雇用形態の違いを理由とする不合理な賃金格差を禁止する規制方法が現行法で採用された。(3) 均等・均衡処遇の促進を基本方針とすることが確認され、就業実態の評価方法を中心に仕組みの精緻化が必要であることが指摘された。(4) 日本とEU諸国では賃金の決定方法のほか労使関係も異なるという認識が各研究会で共有されているが、労使関係の違いの具体的な点については踏み込んで検討されていない。

2-2. 労働契約法

労働契約法では、均衡考慮の原則（3条2項）が規定されているが、その原則に基づき非正規雇用の労働条件のうち「契約期間」に着目して規定が設けられている。平23年の改正で非正規雇用に関するものは、有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換（18条）、有期労働契約の更新等（19条）、有期労働契約であることを理由とする差別的取扱いの禁止（20条）の3点である。これらのうち本稿では、有期労働契約であることを理由とする差別禁止規定（20条）における不合理性判断の考え方に焦点を当てていきたい。

労働契約法 20条 有期労働契約で締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条文において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

本条の「不合理と認められるものであってはならない」という規制方法は、「雇用形態による均等待遇についての研究会」報告書の成果、すなわち「人権保障に係る差別禁止規定は有利にも不利にも異なる取扱いを禁止する両面的規制であるが、雇用形態に係

る差別禁止規定は、非正規労働者の処遇改善の観点から、非正規労働者に対する合理的理由のない処遇格差を禁止する」という反面的規制であることの解明を踏まえたものとみられる。

「不合理と認められるもの」の当否の判断は、(a) 職務の内容（業務の内容とそれに伴う責任）、(b) 職務の内容と配置の変更の範囲、(c) その他の事情を考慮することになるが、これらは、旧パートタイム労働法8条の「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」に対する差別的取扱いの禁止における3つの要件－①職務の内容の同一性、②期間の定めのない労働契約関係、③当該事業主との雇用関係の全期間における職務と配置の変更範囲の同一性－が参考にされたものと考えられる⁽⁸⁾。しかし、労働契約法20条の規定では、これらを要件ではなく「総合考慮」の要素としている点が異なる。また、旧パートタイム労働法8条が、3つの要件をすべて満たした場合にのみ差別禁止を定めたのに対して、労働契約法20条は、企業がこれらの要件のいずれかを満たさない雇用管理を行うことで規制を回避することもあり得るという「反省を踏まえて」規定されたとみられる⁽⁹⁾。

本規定は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件⁽¹⁰⁾の相違があれば直ちに不合理とされるものではなく、法第20条に列挙されている要素を考慮して「期間の定めがあること」を理由とした不合理な労働条件の相違と認められる場合を禁止するものであることとされる（平24.8.10基発0810号第2号）。『不合理性』の判断は個々の労働条件ごとに行われるものとされるが、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについては、理由は明示されていないが通達を見るかぎり厳格に判断されるようである⁽¹¹⁾。

法解釈論として検討すべき論点は本条違反の法的効果である。学説では、本条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、不法行為として損害賠償が認められることに異論はないものの、「不合理として無効となった有期契約労働者の労働条件が比較対象の無期契約労働者の労働条件によって当然に代替されるのではなく、関係する労働協約、就業規則、労働契約等の規定の合理的解釈・適用によるべきこととなる」⁽¹²⁾とされる。その理由として、①パートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止（現行法8条）についても、強行規定として無効となり損害賠償請求の法的効果が認められるが、同法には直律効力規定がないため、関係する労働協約・就業規則・労働契約等の規定の合理的解釈・適用によるほかないと考えられ、②公法的性質を備えたパートタイム労働法と専ら労働契約関係の規範を定める純粋に私法的性格の労働契約法という違いはあるものの、本条の規定ぶりから直律的効力までも規定したものと読み難いためとされる⁽¹³⁾。

問題は本規定の諸要素を考慮して判断することが難しいということである。本規定については、「(a) と (b) の要素も比較の仕方が簡単ではなく、『その他の』諸々の事情

をも考慮すること、そして・・・不利益の有無のみならず程度に対する評価を必要とされることから、本条は、高度に評価的な判断を必要とする規範といえ、また、「本条は、企業における多様な雇用形態にわたる処遇体系の再設計を要請する法的介入となりうるものであり、当該企業の労働者全体を網羅した交渉・協議による利益調整の仕組みがあり、それが比較的公正に運用されるのであれば、その仕組みに委ねられるのが望ましい」とされる⁽¹⁴⁾。しかし、労使交渉・協議が行われている職場は限られており、一般的には本規定によって判断されることになるだろうから、(a)、(b)、(c)の諸要素に基づき就業実態を如何に評価するかが実務的課題となる。これらの要素に基づく「就業の実態」の判断手順については、後述の2-4「就業の実態」の把握で確認したい。

2-3. パートタイム労働法

労働政策審議会雇用均等分科会での審議を経て、第186回通常国会で決議され、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「改正パートタイム労働法」とする）」（平26年法律第27号、2014年4月16日成立）が改正された（施行日は2015年4月1日）⁽¹⁵⁾。主な改正点はつぎの2つである。

第1に、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」を判断するための3つの要件－(a)職務の内容、(b)人材活用の仕組み・運用、(c)無期契約の締結－のうち、(c)を削除して(a)と(b)の要件を満たせば「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当することされた点である（現行法9条2項の削除）。これにより「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲が拡大された。

第2に、短時間労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする基本原則が新設された点である（改正法第8条）。労働契約法20条にならって、9条から12条までに規定される事業主が講ずべき措置（賃金（10条）、教育訓練（11条）、福利厚生（12条）等に関する措置）の前提となる考え方として、すべての短時間労働者を対象とする待遇原則を規定したものとされている（平26.7.24雇発0724第1号）。短時間労働者と通常労働者との間で待遇の相違があれば直ちに不合理とされるものではなく、「短時間労働者であることを理由とする」待遇の相違が8条に列挙されている要素を考慮して、待遇⁽¹⁶⁾ごとに不合理性が判断される。通常の労働者と短時間労働者の就業実態が同じであると判断された場合には、均等な待遇とされなければならないと同通達では解されている。

その他の改正点として、差別的取扱いの禁止等の事項に関しての措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生等に関する）についての事業主の説明義務（改正法第14条1項）、短時間労働者からの相談体制の整備（同16条）、厚生労働大臣の是正勧告に応じない企

パートタイム労働法（抄録）

（短時間労働者の待遇の原則）

第8条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第9条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（第11条第1項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、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（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

業名の公表（同18条2項）、事業主に対する相談・助言・援助（同19条）、厚生労働大臣への報告義務違反に20万円以下の過料の新設（同30条）がある。

今回の改正の趣旨は、「均等処遇」が適用されるべき「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲を拡大し、「均衡処遇」が適用される短時間労働者の適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生等の充実その他雇用管理の改善を促進することにある。「就業の実態等」を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善を図るために必要な措置を講ずることにより「通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図る」という基本枠組み（同1条、3条）の見直しは行われていないので、その点から観れば今回の改正はマイナーチェンジといえる。

この基本枠組みが設定されたのは、2007年の改正によってである。パートタイム労働法制定時の基本枠組みは、短時間労働者の「就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して」、事業主の自主的な改善を図ることを努力義務とするものであった。その後、パートタイム労働研究会の最終報告「パート労働の課題と対応の方向性」（2002年7月）に基づき、労働政策審議会雇用均等分科会で、パートタイム労働対策のあり方について検討が行われ、「今後のパートタイム労働対策の方向について（報告）」（2003年3月）が取りまとめられた。この報告の中で「通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を具体的にパートタイム労働法に基づくパートタイム労働指針を示すことにより、その考え方が社会的な浸透・定着を図っていくことが必要である」と提言された⁽¹⁷⁾。この報告書に基づき、厚生労働省はパートタイム労働指針の改正案を作成し、2003年11

月5日に労働政策審議会雇用均等分科会に諮問、同日同審議会から「おおむね妥当と認める」との答申を受け、パートタイム労働指針（事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等の措置に関する指針）が改正された。この指針の中に、パートタイム労働者処遇が通常の労働者と均衡のとれたものとするための具体的な考え方・措置が盛り込まれていたことから、本指針は2007年のパートタイム労働法改正のベースとなった。

また、「パート労働の課題と対応の方向性」は、「正社員との職務（責任・権限を含む。以下同じ）の同一性を第一の判断基準としつつ、同じ職務であっても、能力や成果などの他の諸要素や、配置転換の有無等働き方の違いによって処遇が違いうわが国の実態に深く配慮した均衡処遇ルール」との見解を示しており、(a) 職務の内容、(b) 人材活用の仕組み・運用という要件が、すでにこの時期に検討されていたことが伺われる。短時間労働者の「就業の実態」を考慮して通常の労働者と「均衡」の取れた待遇を確保するという基本枠組みを運用するには、まずそれを把握するためのメルクマールの確定作業が求められたということだろう。

「均衡処遇」の概念は、「(就業実態の違いに応じた) 処遇の違いを認めることを前提とした上で、働き方に見合った公正なものとする」という意味であり、ワークシェアリングの基本的な考え方についての政労使の合意(2002年3月)⁽¹⁸⁾や「均衡の理念」に関する法解釈論上の整備⁽¹⁹⁾を背景に、旧パートタイム労働法の基本枠組みに明確に組み込まれ、現在では広く認知された感がある。そして、上述の2つのメルクマールによって「就業の実態」を把握する方法は現在も引き続き採用されている。しかし、就業実態の違いをどのように、またどの程度評価するかは実務的にかなり難しい作業である。そこで、「就業の実態」を如何に判断するか、その手順をつぎに確認したい。

2-4. 「就業の実態」の把握

2-4-1. 判断の手順

労働契約法は無期契約労働者と有期契約労働者との「就業の実態」を比較するため、パートタイム労働法は短時間労働者と通常の労働者とのそれを比較するために、就業実態を構成する要素⁽²⁰⁾のうち (a) 職務の内容、(b) 職務の内容及び配置の変更の範囲(有無を含む。)の2つを就業の実態を捉えるメルクマールとして取り上げている。両者の労働条件の相違の不合理性判断に際して、他に考慮すべき事情があるときは、「その他の事情」として合理的な労使の慣行などが判断要素とされる(平26.7.24雇見発0724第1号)。なお、この「就業の実態」の把握方法は、「無期雇用契約」という要件を除けば、改正パートタイム労働法と労働契約法のそれぞれの施行通達で示されたものとまったく同じ手順であり(平19.10.1雇見発1001002号、平26.7.24雇見発0724第1号)、労働契約法の通達では、これらのメルクマールの詳細な判断手順は示されていないが、

基本的にパートタイム労働法のそれと同じと考えられる（平 24. 8. 10 基発 0810 号第 2 号）。

①職務の内容（業務の内容／責任の程度）が同一であることの判断手順

「職務の内容」とは、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」をいい、労働者の就業の実態を表す要素のうちの最も重要なものと考えられている。「業務」とは、職業上継続して行う仕事であり、「責任の程度」とは、業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等をいう。責任は、外形的にはとらえにくい概念であるが、実際に判断する際には、責任の違いを表象的に表す業務を特定して比較することが有効であるとされる。職務の内容の同一性が認められるためには、業務の内容と責任の程度の双方において同一と判断されることが必要である。なお、「職務の内容が同一である」とは、個々の作業まで完全に一致していることを求めるものではなく、それぞれの労働者の職務の内容が「実質的に同一」であることを意味するものである。手順は以下の通りである。

- 1) まず比較対象となる通常の労働者及び短時間労働者の業務の種類が同一であるかを『厚生労働省編職業分類』の細分類を目安として比較し、同一と判断されれば両者の職務を業務分担表、職務記述書等により個々の業務に分割し、その中から「中核的業務」と言えるものをそれぞれ抽出する。
- 2) 「中核的業務」に該当するか否かは、(a) 与えられた職務に本質的又は不可欠な要素である業務、(b) その成果が事業に対して大きな影響を与える業務、(c) 労働者本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務の基準にしたがって総合的に判断する。なお、「中核的業務」が一見すると異なっている場合は、当該業務に必要とされる知識や技能の水準等も含めて比較した上で、業務の内容が「実質的に同一」と言えるかどうかを判断する。
- 3) 業務の内容が「実質的に同一である」と判断された場合には、両者の職務に伴う「責任の程度」がつぎに挙げる事項について「著しく異なって」いないか判断する。
(a) 授権されている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）、(b) 業務の成果について求められる役割、(c) トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、(d) ノルマ等の成果への期待の程度、(e) 上記の事項の補助的指標として所定外労働の有無及び頻度。

②職務の内容及び配置の変更の範囲の同一性判断の手順

日本では、長期的な人材育成を前提とした待遇制度が構築されていることから、転勤・昇進を含む人事異動や本人の役割の変化の有無や範囲が総合判断される。以下の手順に示されるとおり、配置の変更の有無と、その範囲が優先的に考慮されることになる。

- 1) 通常の労働者と短時間労働者について、配置の変更に関して、転勤の有無が同じかどうかを比較する。
- 2) 転勤が双方ともあると判断された場合には、全国転勤の可能性があるのか、エリア限定なのかといった転勤による移動が予定されている範囲を比較する。
- 3) 転勤が双方ともない場合及び双方ともあってその範囲が「実質的に」同一であると判断された場合には、事業所内における職務の内容の変更の態様について比較する。

2-4-2. 職務アプローチ

2-4-1で確認したとおり、就業実態の把握は「職務の内容」を第一義とされる。非正規労働に関する上記の研究会報告書もは、EU諸国や英米と日本とでは労使関係が異なること、とりわけ賃金の性格や決定方法の相違（英米、EU諸国では職務給が、日本では属人給が一般的であること）が確認されているにもかかわらず、「職務」の同一性による判断方法（以下、職務アプローチという）が採用・堅持されている。日本企業では「職務」毎ではなく「属人的」に課業が割り当てられ賃金が決定される。賃金額は賃金表に基づいて決定されるという点では画一的な面をもつといえるが、課業は労働者毎に割り当てられる。労働者に個別の課業が配分されている日本企業において、「職務アプローチ」によって正規・非正規労働者の就業実態がどこまで把握されうるのか、という疑問が浮かび上がってくる。

「有期労働契約研究会」報告書の「職務遂行能力という要素を中核に見据えて賃金決定システムが設計されている」という事実認識は核心を衝いており、日本で就業実態を把握するということは、職務遂行能力を中核に見据えた賃金決定システムを通して個々の労働者の仕事を見るということにはほかならない。「就業の実態」の把握方法の検討を解釈論として展開するには、「職務の内容」および「職務の内容と配置の変更の範囲」というメルクマールを、「職務アプローチ」以外の接近方法によって活用できるかの途を探ることになる。

また、就業実態の違いに応じた公正な処遇の確保を求める「均衡」の概念は、職務内容の同一性あるいは相違の程度を考慮する「職務アプローチ」による判断方法ときわめて親和的である。均衡処遇の概念は、正規・非正規労働者間の就業実態の差異が存在し、その就業実態の差異の程度を把握できることを前提として成り立っているからである。職務アプローチによれば、職務の内容の比較により90%くらい同じ（実質的に同じ）であるとか70~80%同じであるといった判断が理論的には可能である。しかし、両者の就業実態の違いの程度を如何に判断するかが簡単でないことは先に述べたとおりであり（2-2労働契約法）、その判断が簡単ではない理由は、各研究会報告書における事実認識のとおり、日本では賃金が職務に対して支払われる仕組みになっていないから

である。したがって、就業実態の把握において職務アプローチとは異なる接近方法を探っていけば、均衡待遇の概念にも何らかの影響を与えることが予想されるため、その点についても検討する必要がある。

3. 日本の労使関係の特異性

3-1. 何を見るか

日本の労使関係が他国のそれと比べ特異であると述べた。ここでは、国内外の主要な労使関係学の業績を渉猟してその方法論的課題を明らかにし、新たな方法論の開拓により労使関係学の研究を前進させた石田光男『仕事の社会科学』（2002年、ミネルヴァ書房）を取り上げて、その中で展開されるフレームワークをもとに日本の労使関係とその特異性を確認したい。同書を取り上げる理由はつぎの3点である。

第1に、諸外国および日本の事例研究とそれらの比較研究に基づき、各国の労使関係の特徴を際立たせることによって日本の労使関係の理解が深められている点である。比較法では適用される法的ルールじたいの比較にとどまり、適用対象となる労使関係の認識が不足しがちであるが、これを補うことができる。たとえば、EU諸国では「職務給」、日本では職能資格給や役割給といった「属人給」が一般的であるということは上述の研究会でも共通に認識されている。しかし、それが労使関係の展開において、いかなる影響をもたらすのかという理解にはつながっていない。上述で確認した報告書においても、日本とEU諸国との労使関係の違いで明確に言及されているのは「職務給」と「属人給」の違いについてのみであり、「日本およびEU対象国における正規労働者と非正規労働者の働き方の違いに留意する必要」（「雇用形態による均等待遇についての研究会」報告書）と指摘されているが、いずれの研究会においてもそれ以上に踏み込んだ実態把握は行われていない。同書の優れた点は、労使関係学の国際比較研究において、日本の労使関係は欧米の集団的労使関係とは異なり、個別的労使関係（属人給）を基本とすることから、仕事をみる視点も自ずと欧米のそれとは異なることを明らかにした点である。

第2に、労使間の合意の軌跡である「規則」を認識記号として、環境の変化、労使当事者の組織及びその集団的行動特性等を解明する点である。既存の規則がもつ「保守性」と環境の「革新性」のコントラストに着目し、環境変化に晒されながらも規則に潜む持続性の根拠を解釈することによって、当事者の環境への対処の仕方を読み解く。しばしば見かけられる次のような政策立案、すなわち、社会通念によってあらかじめ筋書きを見立てて、環境変化についての当事者の意識調査結果を活用して、現行の規則が環境変化に適合的でないとして、期待されるべき規則を政策提言すること、を「通念の政

策化」と批判している。法的蓋然性は社会通念と同時に客観的合理性に依拠している。確かに、社会通念は客観的合理性によって支えられていることは多いが、常にそれが当てはまるとは言えず、社会通念に寄り添うだけでは問題の本質に迫ることができないことが時としてある。正規・非正規の処遇格差に関する問題は、このケースに該当するとみられることから、客観的合理性の根拠となる「就業の実態」の把握が重要となるのである。

なお、規則という記号を介して労使関係を認識するには、労使関係の規則を描き切らなければならない。同書は、労使の自主的ルールを「実体的規則」と「手続的規則」に分けて考察し、団体交渉や労使協議などの手続的規則の観察に重きが置かれた旧来の研究に対して、実態的規則（報酬に関する規則、仕事の量や質に関する規則、労働者への業務配分に関する規則）の重要性を指摘して、それらの規則を把握する方法を拓き、さらに手続的規則について「経営の規則」という視点を組み込んでいる。近年、法学と経済学（主に計量経済学）との「対話」が試みられているが、計量経済学はプロセスよりもむしろ各変数の相関関係に重きが置かれるため、既存の判例法理（解雇権濫用法理など）等の経済学的観点からの合理性を客観的に検証する－科学的手法による裏付けを得る－という点では優れている。しかし、判例法理および学説により形成される法理論は、組織内における当事者の合意内容や合意形成の方法に公正性や客観的合理性が求められることから、法理論の展開や法解釈の過程では当事者の合意の軌跡であるルールに着目する労使関係学がより親和的かつ有用である。

第3に、労使関係が「労働力」と「賃金」の取引関係であるという原則に則り、労働者のみならず経営者の思考（マネジメント）が組み込まれている点である。これは一見するとごく当たり前のように見えるが、労働及び労働者に焦点を当てた労使関係理解が広く認識される中で、マネジメントを労働の対極に据えるというフレームワークは画期的（あるいは衝撃的）なものであった。そこには、労使関係を真に理解するために具体的方法を切り拓きながら前進するという並々ならぬ決意と気迫、そして学究的な熱情が感じられる⁽²¹⁾。

労働契約はこの取引関係を法的枠組みに落とし込んだものである。労働法は、労使間の交渉力の較差を前提として市民法の平等を修正することから、労働者保護の色彩を多少とも帯びる。そのため、労働者の不利益については具体的なイメージを伴って理解することはできるが、指揮命令権や人事権の行使における企業の意思決定の具体的な背景事情はよく分からない。さらに言えば、それら諸事情は経営の問題として労使関係の領域外に置かれてきた。同書は、この部分についてマネジメントが実体的規則と手続的規則を駆使して「属人的」な仕事を個々の労働者について形成してきたことを明らかにしている。

3-2. 日本と英米の労使関係

日本の労使関係の実態についての認識を共有するために、やや教科書的な記述となるが以下に整理しておきたい。

労使関係学の国際比較研究では、日本の労使関係は欧米の集団的労使関係（職務給）とは異なり、個別的労使関係（属人給）を基本とすることから、仕事をみる視点も自ずと欧米のそれとは異なる。石田（2002）は、労働力の取引関係と査定の有無から、日本と英米の労使関係の違いを以下のように明快に整理する（80～82頁）。

雇用労働は労働力の売買を意味するが、この取引が短期的（スポット的）であれば市場賃率を提示するが（働きが悪ければ再度雇わない、賃金に不満があれば再就職しない等の方法で市場的に処理される）、雇用が長期化すると、この労働力の取引は市場を媒介しないことになり、対応策が下記の2つに分かれる。

- (ア) 使用者が労働者の働きぶりに不満を抱いても、容易に契約関係を終了させるわけにはいかないので、使用者が取りうる現実的な対抗手段は「賃金」となる。査定によって報酬を操作することで労働者間の賃金獲得競争を促して働き方を間接的にコントロールする。この場合、賃金は個別に決定されることになるから、賃金や昇進に関する組織内のルールが必然的に形成され、それは経営の管理規制としての性格を帯びる（個別的労使関係）。
- (イ) 労働者が賃金に不満をもつ場合、賃金引き上げを求めるか、労働支出を節約する（仕事を軽減する）かの2つの選択肢をもつことになる。しかし、賃金額が所与のものとして動かない場合、ここでのルールは労働力支出規制となり、職務範囲の限定、労働密度の制限などを集団的に決定するためのルールが形成される（集団的労使関係）。

(ア)、(イ)は労使関係の性質によって、経営優位であれば(ア)が、労働優位であれば(イ)がルールとなり得るが、個人査定が存在せず労働者個々人の賃金獲得競争を利用する途が封じられている場合には、そこに成立するルールは(イ)労働支出を規制するルールとなる。これが英米の労使関係ルールであり、それらは労働者相互の非競争的な労使関係を基礎とする。他方、日本は、労働者相互の競争排除＝団結が風解し、賃金に個人査定が安定的に組み込まれて個別的な労働条件決定が可能となった労使関係である

日本の労使関係を規律している個別的な性格のルールは、集団的労使関係を実体的前提としていた従来の労使関係論では把握できないという大きな問題があると結論づけられる。

ここで触れられているように、生産労働者に至るすべての労働者が企業への心からの忠誠心を持ち、意欲的に働く要因として、日本の労使関係を特徴づけるもののひとつに

「査定」が挙げられる。しかし、査定が導入されたからといって、必ずしも労働者が心からの忠誠心をもつようになるわけではない。西村純『スウェーデンの賃金決定システム』（2014年、ミネルヴァ書房）の事例研究によれば、賃金の変動部分に査定を導入したところ、すべての労働者に「S」あるいは「A」の評価が与えられ、査定による変動部分は「実質的な上乘せ賃金」となっていることが示されている（188頁）。このことから、査定のみによって労働者間の競争が促されるわけではないことは明らかであり、日本企業において査定制度が本来的に機能する仕掛け（上司からの評価に対して大きな混乱を生じることなく査定制度が機能するための仕掛け）に着目することが重要である。それを説くのが仕事論（組織論）ということになる。

3-3. 仕事論

賃金の中核概念が「インセンティブ」であるとする、仕事論のそれは「サンクション」であるという。たとえば、「上司から叱責を受けたくない」あるいは「評価されたい」という羞恥心や承認欲求に訴える機能と定義づけられる。つまり、サンクションとは「働いたらいくらになるか（＝賃金論）にかかわらず、仕事をやらざるを得ない（石田教授は「頑張る」という日常的表現を用いる）仕掛けは何か」ということになる。この「頑張り」の仕組みを明らかにすることが仕事の組織構造を述べるということであり、賃金のあり方と仕事の構造化としての「職場組織」の関係性について次の2つのタイプを想定する。

（ア）欧米型

欧米のように、一律の賃金設定（職務給）が制度化されるには、労働の成果に差がつかない労働設定が条件となる。つまり、生産労働者には知的な労働を委ねず、知的な労働は監督者やエンジニアやテクニシャンに任せるという分業編成が合理的である。機械の故障や品質不良への対策立案をも生産労働者に委ねると能力差が労働成果に跳ね返り、一律の賃率は制度化できない。したがって、生産職場には「所定の生産量の達成以上の目標が存在しない」という経営管理が前提とされることになる。

（イ）日本型

賃金が個々人の能力を反映する個人別に賃金が決定される日本では、原価低減や品質向上等の任務が生産現場に委ねられ、この任務達成に向けて技術者であれ、保全マンであれ、現場監督者であれ、一般作業員であれ、その任務達成に向けて「頑張る」余地が与えられる作業組織が合理的である。この「頑張り」の貢献度は個々人の能力差によるものであり、これが職務の差違となる。賃金の個人差はこの貢献度もしくは能力差が反映される。つまり、下位組織に至るまで生産量の達成以外の目標を課し、その目標を課された現場監督者は組織構成員の現在の能力分布や将来の能力向上の観点から目標達成

に必要な業務を配分する、この配分が仕事の個別化の内容である。この場合の「仕事」は最低基準ではなく、会社の事業目標を達成するための最大限の業務内容となり、その内容も達成水準もその都度変化する（石田教授は「動的稼働配分決定」という表現を用いる）。「賃金と仕事の双方で個別化が定着している点に日本の特徴がある」（107頁）ということになる。

また、仕事と賃金が個別化した日本において、「仕事について社会科学的にこれを取り扱おうとすれば、仕事それ自体ではなく、仕事の完遂を誘導する仕掛けに着目すべきである」（84頁）るとして、目標設定、進捗管理といった仕事の管理システムの前提が必要となることを解明している。

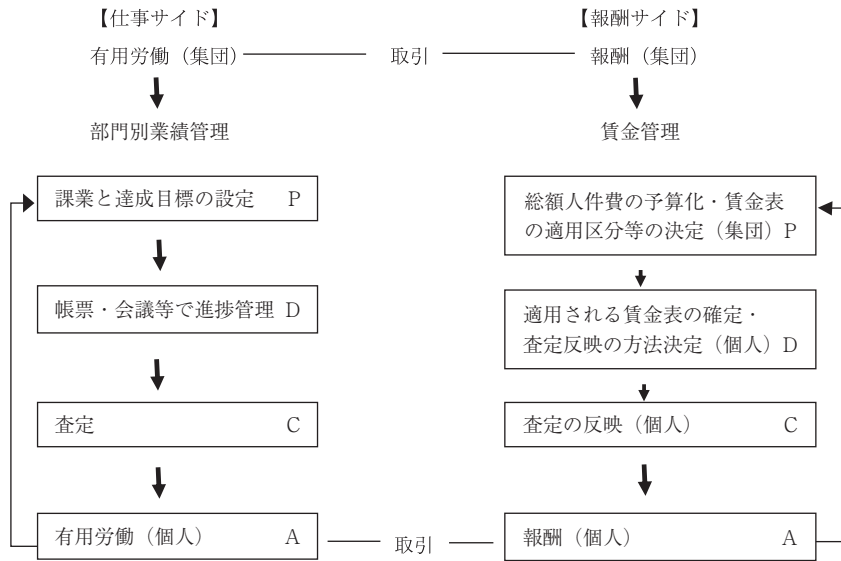
3-4. 日本の労使関係

企業は「仕事」と「賃金」の取引の場であるから、仕事と賃金との取引は、それぞれ管理のルールを媒介して行われることになる。これらの管理ルールはPDCAサイクル⁽²²⁾によって徹底される（図表1）。業績管理については、一般に半年毎の上司との目標面接によって当該期の課業とその達成目標を設定し（Plan）、生産、販売、在庫指標等で進捗を管理し（Do）、上司が進捗状況や日常の仕事ぶりに基づいて評価し（Check）、個人レベルでは評価に応じた昇給・降給、昇進、動的課業配分（経営事情に合わせて、労働者毎にその能力を最大限に引き出すための変動的な課業設定）、事業レベルでは次期事業目標にフィードバックされる（Action）。とりわけ、PDCAサイクルの起点となる目標設定（つまりP）は、「大きなユニットレベルから個人レベルのような小さな単位までブレークダウンされていくような目標の連鎖をなしている」⁽²³⁾と指摘されるように、各労働者が自由にPlanを設定するのではなく、事業計画から割り当てられた部門目標を達成させるために、個々の労働者の達成目標が管理職者によって動的に決定される。つまり、日本企業では、各労働者は事業計画から演繹された個別具体的な仕事に従事していることから、職務の概念をもって就業の実態を把握することは極めて困難であるといえる。

賃金管理については、賃金表の作成、総額人件費の予算化、労働者への賃金表の適用区分等が決定され（集団）（Plan）、労働者毎に賃金表の適用・査定結果の反映方法が決定され（個人）（Do）、査定結果を賃金に反映し（Check）、個々の労働者の賃金額が決定され（個人）、総額人件費が決定される（集団）。賃金表の適用という点では、労働者は統一的・画一的な取扱いを受けることになるが、賃金額の決定は賃金表に査定結果を反映することによって個別具体的に確定される。

このように、日本における仕事と賃金の取引関係の特徴は、集団的取引（労働者の部門配置／賃金表の確定）と個別的取引（事業も好評から演繹された個別具体的な仕事／

図表 1 労働力の取引関係と管理ルール



(出所) 石田光男『仕事の社会科学』(ミネルヴァ書房, 2003年)90頁をもとに筆者作成。

査定による賃金額の決定)の分離構造にある。

4. 結論

4-1. 業績管理アプローチ

繰り返しになるが、日本の労使関係の特徴を整理すると、以下の4点が挙げられる。

- (1) 就業の実態を把握するには、仕事それ自体ではなく仕事の完遂を誘導する仕掛けに着目しなければならない。
- (2) 現場監督者によって組織構成員の現在の能力分布や将来の能力向上の観点から目標達成に必要な業務が動的に配分される(動的課業配分決定)ことから、個々の労働者の仕事を把握する上で「職務」の概念はなじまない。
- (3) 各労働者の課業とその達成目標が完遂されるために、経理帳票や会議等による進捗管理、査定による評価という一連の業績管理が、PDCAサイクルによって徹底されている。
- (4) 賃金表の適用は統一的・画一的に行われるが、具体的な賃金額は個々の労働者が担った仕事に対する査定結果に応じて個別に確定される。

また、正規労働者と非正規労働者の契約内容と人事上の効果を整理すると図表2のようにまとめられるが、実態としては図表3で整理されるように、非正規労働者の基幹化が進行してPDCAサイクルによる業績管理の適用を受ける労働者と受けない労働者が混在する状況が生じている。こうした実態に対して、業務の違いを基準とする「職務ア

プローチ」では日本企業における「就業の実態」に肉迫することができず、非正規労働者の処遇格差是正に関する法規制の方法も未成熟な状態とならざるを得ない。最低賃金を睨んだ賃金体系が適用される補助労働力としての非正規労働者には、元来、厳格な業績管理は適用されないが、非正規労働者の比率が高まる中、非正規労働力の基幹化という使用者の機会主義の浸透により、正規労働者と同等の業績管理を受ける非正規労働者が出現してきたものと考えられる。

以上の諸点に鑑みれば、各労働者の仕事が個別化していることにより「職務」概念による把握がなじまない日本企業では、「職務アプローチ」とは異なる適切な事実評価方法が開拓されなければならない。では何に注目すべきか。それは、仕事の完遂を誘導するルールである業績管理にはかならない（以下、業績管理アプローチという）。日本企業における労使関係の上記特徴は、正規労働者を対象として整備・構築されてきたものであるから、動的な課業配分とサンクションとしての厳密な進捗管理を中核とした業務管理の適用の有無が、正規・非正規労働者の人事管理上の分水嶺になると考えられる。通達では、「責任の程度」は、授権されている権限の範囲、業務の成果について求められる役割等の諸事実を指すとされるが、労働者への授権の範囲は課業を通して確定され、業務の成果について求められる役割は、達成水準の設定および進捗管理によって具体化される。したがって、日本企業における就業の実態を把握するための主要なメルクマールである「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」の判断手順としては、

図表 2 正規・非正規労働者の契約内容と人事上の効果

| | 正規労働者（内部労働市場） | 非正規労働者（外部労働市場） |
|------|--|---|
| 契約内容 | 期間の定めなし フルタイム 属人給（職能・役割等） 職務の特定なし | 期間の定めあり フルタイム／パートタイム 職務給 職務の特定あり |
| 効果 | 人事異動（転勤・昇進） 動的な課業配分 業績管理の適用あり | 自発的移動（転職） 静的な課業配分 業績管理の適用なし |

図表 3 非正規労働者の内部労組市場化

| | 区 | 配属と地域 | 業績管理の適用 | 配置の変更の範囲 ／動的な課業配分 |
|--------|-----|-------|---------|----------------------|
| 正規労働者 | I | グローバル | ○ | ○ |
| | II | 全国 | ○ | ○ |
| | III | エリア | ○ | ○ |
| 非正規労働者 | | エリア | ○ | ○ |
| | | エリア | × | × |

} 限定正社員

図表4 「就業の実態」把握と評価対象となる事実

| メルクマール | 職務の内容 | | 職務の内容及び配置の変更の範囲 | |
|-----------|----------------|--------------------------------|-----------------|----------|
| | 業務の内容 | 責任の程度 | 職務の内容の変更の範囲 | 配置の変更の範囲 |
| 職務アプローチ | ◎ | △ | △ | ○ |
| 評価対象となる事実 | 中核的業務 | ノルマ・トラブル対応・業務の成果について求められるおける役割 | 職務の内容の変更の態様 | 転勤の有無・範囲 |
| 業績管理アプローチ | △ | ◎ | ◎ | ○ |
| 評価対象となる事実 | 比較対象の枠設定としての業務 | 課業と達成水準の設定・進捗管理・査定 | 事業計画に連動した動的課業配分 | 転勤の有無・範囲 |

「業務の内容」によって比較対象の枠を設定し、実質的には「責任の程度」において、事業計画と連動した課業配分とその達成水準の設定、経理帳票や会議による進捗管理・査定の有無に重きを置いて判断されなければならない（図表4参照）。

もう一つのメルクマールである「職務の内容および配置の変更の範囲」については、転勤や昇進を含めた人事異動に重点が置かれることはもちろんであるが、PDCAによる業績管理の適用との関連からいえば、Pでの課業配分決定が動的（契約締結時点で業務内容が特定されず、必要に応じて質・量ともに変更される）であるか、それとも静的（契約締結時点で業務が特定される）であるかが大きな判断基準となる。日本の特徴である仕事の個別化を決定づけるのは動的な課業配分によるものであること、転勤については、労働契約で勤務地が限定されていなくても結果的に転勤経験がない者も存在すること、昇進は動的な課業配分を前提として実現されるものであり、企業の裁量に委ねられる事項であるから正規労働者の間でも取り扱いは異なること等の諸事実が認められる。これらの諸事実を考慮すると、就業実態を把握するためのメルクマールとしての「職務の内容および配置の変更の範囲」は、「配置の変更の範囲」よりも動的課業配分の有無の検討という点から「職種の変更の範囲」が優先されることになる。

4-2. 均等・均衡処遇

上記2つのメルクマールにより就業実態が通常の労働者と「同一」とであると判断された短時間労働者については、パートタイム労働法9条により、事業主は短時間労働者であることを理由に賃金、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用等の待遇について差別的取り扱いをしてはならないとされる。本条には、労働基準法13条のような補充的効力を認めていないので、本条違反の差別的取扱は、解雇、配転等の法律行為であれば無効、事実行為は不法行為による損害賠償責任を生じさせるにとどまる。労働者の意欲・能力・経験・成果等について査定や評価を行うことによって賃金に差をつけることは、

通常の労働者について行われているのと同じ方法で行われるかぎり、短時間労働者であることを理由とする差別的取扱ではないとされるが、これは賃金決定が集团的・個別的に分離している実態に符合する。

これに対して、就業実態が「同一」ではないが、相違の程度に応じた適正な処遇を求めるのが均衡処遇である。現行法に照らして考えると、「均衡の理念」は正規・非正規労働者の「就業実態」に応じた均衡（バランス）のとれた適正な処遇の確保を求めているといえる。つまり、このロジックでは、正規・非正規労働者の「就業の実態」の相違の程度が明確にされることが前提となる。比較衡量論は一般的にその論拠を社会通念に求めることになるが、均衡の理念は「就業の実態」に見合うという条件を組み込むことによって、客観的事実に基づく合理性をもその論拠とした理論構成である。しかし、職務の同一性を基本とした現行の判断手順では、就業実態を明確に把握することはできないことは前述のとおりであり、そのことは、パートタイム労働法において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の判定が極めて困難な事情からみても明白である。また、4-1で述べた業績管理アプローチで判断したとしても、おおむね同じ業績管理が適用されている（同一）か否かは判断できても、「就業の実態」の相違の程度を明確に示すことまではできない。つまり、仕事の個別化が極限まで進んだ日本企業において、「就業の実態」の相違の程度に依拠した比較考量論を持ち込むことはできないということになる。仕事が個別化した日本企業では、職務を比較しても就業の実態を掴みきることができず、その相違が具体的に確定できないまま、「正規・非正規労働者の処遇の相違は公正な範囲でなければならない」という道義論に基づくある種の社会通念を支えとして、裁定者の恣意あるいは主観によって「均衡」の判断が下されることになる。

日本の労使関係の特徴については共通認識を有しながらも、EU諸国の労使関係との相違が峻別できないために就業の実態を真に把握する方法が開拓されてこなかった状況下で、正規・非正規労働者の処遇格差とそれに対する不満が溢れる中を公正な処遇の実現という社会通念を背景に、無理に無理を重ねて導き出されたのが「均衡の理念」である。その意味で、均衡の理念はある種の社会通念によって支えられているものの、「就業の実態」という客観的事実による合理性の支えを得ることができないため、「均衡の理念」によって処遇決定における労使自治に法介入することは論拠に乏しいと言わざるを得ない。結局、就業実態が通常の労働者と同じと判断されない短時間労働者の労働条件（とくに賃金）は市場取引により決定されることになる。

5. 結 び

正規・非正規の二元論から「多様な正社員」への道筋を描く政策的意図としては、限

定正社員の中に「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」が組み込まれることによって新たな社員区分が形成され、それをもって処遇の改善が実現されることにあると読み取れる。しかし、就業実態を捕捉するための的確な方法をもたなければ法の適用は進まず、その道は閉ざされる。結局のところ、現在の正規・非正規労働者の就業構造が維持されたまま、勤務地等が限定された正規労働者が増えるだけのことになるだろう。

正規・非正規労働者の処遇格差の是正に関する法の規制をめぐる苦悩は、EU 諸外国と日本の労使関係の違い、とりわけ日本の特異性について共通認識が得られていないことに起因する。長期雇用や企業別組合、人事考課、OJT 教育といった特徴的な諸事象を単純につなぎ合わせた「日本型雇用システム」という認識方法では、日本の労使関係の特異性は見えてこない。法を適用する上で、諸事実を法的評価に組み入れる作業の重要性には気づかれながらも、その方法的研究に着手されることはなかった。本稿は、法適用における事実評価に関する方法研究の一つの試みである。法解釈研究と並行して事実評価の方法研究を進めることにより、法解釈の精度を向上させる必要がある。

注

- (1) 今野浩一郎「雇用区分の多様化」日本労働研究雑誌 No.597 (2010年) 48頁。
- (2) 下井隆史「パートタイム労働者の法的保護」日本労働法学会誌 64号 14頁以下、菅野和夫・諏訪康雄「パートタイム労働と均等待遇原則」北村一郎編集代表『現代ヨーロッパ法の展望』(1998年、東京大学出版会)、菅野和夫『新・雇用社会の法』(2002年) 275頁。
- (3) 水町『パートタイム労働の法律政策』(1997年、有斐閣) 238頁以下、山田「パートタイム労働者と均等待遇原則」日本労働法学会誌 90号 (1997年) 129頁以下、和田肇「パートタイム労働者の『均等待遇』」労働法律旬報 1485号 (2000年) 18頁以下、田端博邦「労働市場の女性化と労働法」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法第1巻』(2000年、有斐閣) 122頁以下、島田陽一「非正規雇用の法政策」日本労働研究雑誌 462号 (1998年) 44頁以下。
- (4) 同研究会では、ドイツ、フランス、イギリス、スウェーデンの法制について検討が進められ整理されている。
- (5) 同報告書は、男性正規労働者と女性パートタイム労働者間の賃金格差につき、性別を理由とする間接差別新規として「同一(価値)労働同一賃金原則」が適用されることがあるとする。
- (6) 詳しくは、同報告書第2部「EU諸国等における雇用形態に係る不利益取扱い禁止法制等の現状」41頁以下参照。
- (7) これに関する研究として、『「格差」と「合理性」-非正規労働者の不利益取扱いを正当化する「合理的理由」に関する研究』社会科学研究 62巻3・4号 (2011年) 125-152頁がある。
- (8) 労働契約法 20条の規定では、有期労働契約と期間の定めのない労働契約との格差は正の観点から、これら3つの要件のうち②を削除し、③から「当該事業主との雇用関係の全期間における」という文言を削除した上で、その他の事情を判断要素に加えて、これらを要件ではなく「総合考慮」の要素としたとみられる。
- (9) 荒木尚志『労働法』第2版(有斐閣、2013年) 475頁。
- (10) 労働契約法 20条の「労働条件」は、「賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含する」とされる(平成24年8月10日基発0810第2号)。パートタイム労働法における「待遇」は、この「労働条件」から労働時間が除外されたものとなる。

- (11) 通勤手当, 食堂の利用, 安全管理などについての労働条件を相違させることは, (a) 職務の内容, (b) 当該職務の内容及び配置の範囲, (c) その他の事情を考慮して特段の理由のない限り合理的とは認められない(傍点は筆者)としている。平 24. 8. 10 基発 0810 第 2 号。
- (12) 菅野和夫『労働法』10 版(弘文堂, 2012 年) 238-239 頁, 荒木・479 頁も同旨。
- (13) 行政通達も「法第 20 条により, 無効とされた労働条件については, 基本的には, 無期労働契約労働者と同じ労働条件が認められるものと解されるものであること(強調は筆者)」とされ(平 24. 8. 10 基発 0810 第 2 号), 補充すべき労働条件の確定方法についてまでは言及していないものの, 直律的効力を認めているとは解されない点では学説と見解を共にする。
- (14) 前掲注 8 菅野 236~237 頁。
- (15) 平成 26 年 7 月 24 日付けで, 労働基準局長, 職業安定局長, 職業能力開発局長, 雇用均等・児童家庭局長連名で出された施行通達では改正法の取り扱いについての見解が示されている。平 26. 7. 24 雇児発 0724 第 1 号。
- (16) 「待遇」には, すべての賃金の決定, 教育訓練の実施, 福利厚生施設の利用のほか, 休憩, 休日, 休暇, 安全衛生, 災害補償, 解雇等労働時間以外のすべての待遇が含まれる(平 26. 7. 24 雇児発 0724 第 1 号)。
- (17) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課「改正 パートタイム労働法の概要」労働法令通信 2118 号(2007 年) 3 頁。
- (18) この政労使合意において, 「多様就業型ワークシェアリングの推進に際しては, 労使は, 働き方に見合った公正な処遇, 賃金・人事制度の検討・見直し等多様な働き方の環境整備に努める」とされており, さらに政府の取組として「多様就業型ワークシェアリングの環境整備を社会全体で進めるため, 短時間労働者等の働き方に見合った公正・均衡処遇のあり方及びその推進方策について引き続き検討を行う」とされた(傍点は筆者)。
- (19) 土田道夫「パートタイム労働と『均衡の理念』」民商法雑誌 119 巻 4・5 号(1999 年)(543~581 頁) 547 頁, 土田道夫「解雇・労働条件の変更・ワークシェアリング-『働き方の多様化』に向けた法的戦略」同志社法学 288 号(2002 年)(115~142 頁) 122 頁。
- (20) 行政通達によれば, 経験, 能力, 成果, 意欲等を含め, さらにそれらだけでは十分でない場合に, 必要に応じて同業他社の状況も考慮することを含むとされる(平 26. 7. 24 雇児発 0724 第 1 号)。
- (21) とくに, 『仕事の社会科学』1 章 4 節 (5)「小池和男と熊沢誠-二つの物語」(52~71 頁) に詳しい。
- (22) PDCA という用語は, 事業活動における生産管理や品質管理などの管理業務を円滑に進める実務的な言葉であり, 決してアカデミックな用語ではないけれど, 日本企業における仕事と賃金の個人レベルでの取引関係を連結し, かつそれを把握できる重要な視点となる。
- (23) 佐藤厚編著『業績管理の変容と人事管理-電機メーカーによる成果主義・間接雇用化-』(ミネルヴァ書房, 2007 年) 214 頁 [佐藤]。

Investigation into Actual Employment Situations of Working People

Motohiro Terai

In order to improve the disparity of treatment between a typical worker and an atypical worker, the labor contract law stipulates that employers have to treat workers according to their actual employment situations. These situations are defined by ‘the contents of job description and the degree of responsibility attendant upon the description’ and ‘the extent of alterations in contents of duties and redeployment of personnel.’ Especially, the former one, the contents of job description is used as the most important element to judge the actual employment situation.

However, because specific duties are set up for individual workers in Japan, the actual employment situation cannot be grasped by the concept of duties. Therefore, it must be determined with an emphasis on ‘the degree of responsibilities for duties such as the application of performance management’ and ‘the extent of alterations in redeployment of personnel such as the dynamic allocation of work tasks’.

The principle of balance aims at seeking a fair treatment in accordance with the difference of actual employment situations. However, because in Japanese companies it is impossible to clarify the degree of difference in individual actual employment situations even by considering the degree of responsibilities for duties as well as the extent of alterations in contents of duties and redeployment of personnel. Therefore, based solely on the conventional wisdom that ‘the disparity of treatment between typical and atypical workers must be fair,’ a judge determines whether the difference of the treatments are balanced or not. Although the principle of balance is supported by the conventional wisdom, I believe it lacks rationality based on objective facts such as ‘actual employment situations.’

Key words : Employment situation, Performance management, The principle of balance, The degree of responsibilities for duties, The dynamic allocation of work tasks