

### 〈講演〉 雇用格差 : その現在と未来

Nakano, Mami / 中野, 麻美

---

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

659・660

(開始ページ / Start Page)

48

(終了ページ / End Page)

62

(発行年 / Year)

2013-10-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00009468>

# 雇用格差～その現在と未来

中野 麻美\*

---

貴重なお時間をいただき、このような機会を与えていただきましてどうもありがとうございます。

2000年代に入って雇用格差による矛盾が深刻化し、リーマンショックを経て民主党政権が誕生しました。民主党がマニフェストの中で雇用について公約したものは、自殺防止をする、働くことを望む全ての人に就業のチャンスがある社会をめざす、格差を是正する、非正規労働者、長期失業者の就職支援体制の確立、均等待遇を実現するといったことで、マニフェストに記載されています。

また民主党政権は、税と社会保障の一体改革とともに雇用改革にも着手しており、いくつかの改革を実現してきました。しかし、昨年12月の総選挙における自民党の地滑り的な大勝利で、この流れは全く逆の方向に、つまり規制緩和の方向に舵を切っています。

改革は、労使間や政党間の綱引きの到達点だとか調整の結果ということですので、改革の中には対立するいずれの方向にもきっかけを作るという要素が含まれています。今日は、「雇用の格差」という問題解決に挑んで行かなければならなくしたものは一体何だったのか、改革の到達点はどこまで来ているのか、そして私たちは未来に向かってどんな課題を背負うことになったのかについて、実務家として感じていることを率直に言葉に出してみたいと思います。

また一覧（後掲表1）をつけております。これは有期、パート、派遣と、この民主党政権下でどんな改革が行われてきたのかを、労働側が求めたものに対して星取表のようにして、全く駄目だったもの、成功したもの、成功したけれども不十分であるもの、というようなかたちでいろいろ印をつけさせていただきました。折に触れてその意義などについてお話をさせていただければと思っています。

## I. 雇用とは何か

まず雇用とは何か、雇用格差とは何を問うものであったのかについて私なりの問題意識を話させていただきます。

### 1. ライフラインとしての雇用

日本は、2000年代後半以降金融危機に見舞われ、2010年代早々には東日本大震災に見舞われま

---

\*1975年北海道大学法学部卒業。79年弁護士登録（東京弁護士会）。現在は、NPO派遣労働ネットワーク理事長。  
※編集注：本稿は、2013年2月27日（水）に開催された大原社会問題研究所研究員総会における講演の記録である。

した。それとともに、労働相談の最前線では、雇用とは何かということを感じさせられる事件がたくさん寄せられるようになりました。1つは、「派遣切り」に象徴されるように、雇用がいとも簡単に生活の基盤を奪ってしまうような脆弱なものになってしまったことが露呈されました。「流行語大賞」になりたくないような「派遣切り」という言葉が流行語大賞になったわけですが、それでも、「派遣切り」を蔓延させた司法の責任も問われなければなりません。この問題については、私自身内心忸怩たるものがありまして、後からもまたこの問題に触れてみたいと思っております。

また石川啄木の歌で「はたらけどはたらけど猶我が暮らし楽にならざりぢっと手を見る」というのがありましたけれども、現在の雇用は「働いても働いても貧しくなるだけ」というように、当時から質が変わってきているように思います。要するに、働いても働いても貧しくなるだけの報われない雇用が社会の中に広がって、努力しない者がそのような雇用しか与えられないのは当たり前で、引き受けなければならない責任だ、というような考え方が広がってきた。そうしたところで貧富の格差とは何かが問われ、個人の責任や努力の違いによって生み出されたものではなく、社会の構造が生み出した矛盾であるということが改めて人々の共通の認識になり、それが新しい政権を生み出した原動力になったのだと思います。「買い叩かれる労働」というのは、世代を超えて貧困を再生産するだけでなく、人間の再生産そのものを不可能にするところに深刻な意味がありますが、このような労働の買い叩きの拡大は、産業社会の未来に非常に深刻な警告を発するものでもあったわけです。だからこそ、この政変劇が起きたということだと思います。

金融危機から東日本大震災を経て、被災地を超えて全国の雇用激震が走りました。このことを契機にして社会的包摂ホットラインが生まれ、いろいろな相談を耳にしたりします。私は相談員ではないのですが、知人たちが最前線で電話相談を受けていて、心が裂かれるような相談がたくさんあることを知りました。こういった相談の中に共通するのは、自分は生きていてもいいのか、その価値が認められているのかを問う叫びが伝わってきます。この問いは、おおよそ人間には権利があるのだけれども、それが、その人の存在と尊厳が根底から奪われていることを実感させられるもので、言葉を失います。今生きている、その場に存在すること自体への根本的な疑問があるように思えて、人間としての権利の基盤というのは何を意味するのかを考えさせられました。震災は、社会が作り出した亀裂・裂け目から、その矛盾を瞬時に凝縮した形で一気に噴出させるものですが、私たちはそうした事態に見舞われる中で、雇用とは労働者にとってのライフラインであって、社会経済のライフラインでもあるということを感じさせられてきました。

例えば「河北新報」は、社と社員がともに被災する中で、被災地に生きる人々をさまざまな形で報道しています。記者は自分でも被災者という立場ですから、同じ被災者でなければ光を当てられない真実を新聞紙上を通じて全国に発信しています。例えば家族を失って自分だけが生き残ったという自責の念に襲われて呆然としていたところに職場から電話連絡があって、クビは切らない、一緒に働いてほしいと誘われて働いているうちに、忙しさで子どもを失った悲しみから一瞬だけ解放される。働くことを通じて社会やみんなのために役に立っているという自分があることに気づかされる。生きていてもよかったのではないかと、少ずつ実感できるようになった。といったような記事を見ますと、何も言わなくても人間にとっての雇用とか仕事の普遍的な意味というのが理解できるのではないかと思います。

私は阪神・淡路大震災でも震災を理由に解雇された労働者の権利問題についてもかかわらせていただきましたが、個人加盟制の労働組合に加入して、解雇を撤回させた中で、仲間の支援を得て仕事に戻ることができ、ひとりではないということ、自分には生きて働く価値があったのだということの思い知らされ、励まされたり、働く者としての誇りを取り戻したという実感が伝えられています。東日本大震災は、雇用が労働者にとっても、経済社会にとってもライフラインであることを心に刻んだ貴重な経験を与えてくれたように思います。

そういった経験から、この間の雇用崩壊とも言うべき深刻な問題は一体何を問うものであるのかを整理する必要があるのだと思います。私も『労働ダンピング』（岩波新書）の中で経済というのは人間のためのものではないか、人間によって担われているのではないか、その人間を大切にすることができなくて何が経済なのか、などというような生意気なことを書いたのですが、そういう観点からすると、そもそも経済というのは生み出された利益を配分し調整するシステムを含んで成り立っているわけで、別に金融工学みたいに算数だけ、数学だけで決められていくというものではない。それは社会の配分システムを決める政治を含んだものであり、社会システムというものを前提にしなければならないはず。だから、雇用、あるいは雇用のあり方とは社会システムの中心的なテーマであり、社会が雇用というものを重点的な課題として位置付けることの必要性を実感させられました。

## 2. 雇用の何が問われたのか

さて、この間に何が問われたのかに整理をつけるとすれば、それは第1に、家族を含んだ生活のための経済的基盤としての雇用のあり方が、憲法25条、「健康で文化的な」人としての生活の水準を満たしているのかどうかということでした。それから第2に、雇用とは、未来を切り開く力だとか、あるいは生きがいの源泉でもあるということでした。ただ経済的な基盤であるというだけではなく、その人がその社会の中で生きて、そして存在することに価値があるということ、自分の行いにはみんなから受け入れられる価値があるのだと実感できるということ、自尊という言葉を使う人もいますけれども、そういうものはやはり雇用の主要な部分を占めているわけです。それが満たされない雇用、細切れで機械のパーツのようになって、そして痛みを感じる人間性というものを捨てていかないととてもじゃないけれども働き続けること自体が耐えられない、そういう労働が増えていく中で、人間にとって雇用とは何かという問題を提起する必要があるのではないかと思います。また3番目には、自尊のよりどころとしての雇用であるためには人権が満たされていなければならない。それは経済社会の原則といいますか基盤でもあるわけで、そのような基盤となり得る活力ある経済社会の基盤としての雇用というものは何なのかという問題にもつながっていく問題意識です。

私は34年にわたって労使の問題に向き合ってきました。労使というのは真正面から利害が対立する関係にあるわけですが、そのなかでも、両者に一致する点は何かと問われれば、それはまさに雇用とは何かという、問題ではないのかと思います。それは戦後経済が高度成長期を経て今日まで一定の成長を得る基盤でもあると考えます。

社会の活力は、そういう観点で見れば人権が保障されている度合いによるのだということも、やはり対立する労使が一致して認め合わなければならないことだと思えます。ハローワークなどで企

業に集まっていたいで行なう研修会などがあるのですが、企業の活力だとか社会の活力は、ひとりひとりが公正に報われていると実感できているか、自分と家族を大切にできているか、大事にしている自分のまわりの人たちや自分自身も同じように大事にできるつながりがあるか、あるいは現実の壁にチャレンジして、未来に希望をつなぐことができるのか、といったことが人権が保障されているという具体的な要素なのだと思いますが、そうしたことが活力ある雇用と職場の大前提にあるのだということを押さえておく必要があるだろうと思います。

### 3. 雇用格差

そして、雇用格差とは何かといった場合に、ただ賃金格差とか待遇の格差というだけではありません。また、雇用格差を作り出している労働市場の分断と二極化というものをどう見るのかという目線にも、そうした観点が求められると思います。

1つは何と言っても社会的に問題になっている所得格差です。実は非正規雇用の問題に関わっていると、例えば雇用継続とか待遇向上への「期待格差」というものが非常に大きいことがわかります。そして賃金などの待遇や休暇などの労働条件格差が、使用者や社会からの期待の格差として受け止められるものでもあるということに着目する必要があるのではないかと思います。自分ではやりがいのある仕事に就いてその職場で不可欠な人材であることが実感できたとしても、この賃金や待遇、労働条件の格差には耐えられないという人たちがとてもたくさんいるのです。アンケートなどを取りますと、やはりそういう意見が噴出するように出てきており、多くの非正規労働者が、「気持ちを切り替えないと働き続けられない」と訴えています。人間は差別や暴力と向き合う時にいろいろな対処行動を取るわけで、ただ闘うということだけではありません。それを受け入れたり、あるいはかわしたり、闘ったりしながら自分自身の人生を切り開いていくわけで、そういういろいろな対処行動を英知を駆使して選択していることをアンケートの隅々から汲み取ることができます。中には本当に気持ちを切り替えて、差別されている分だけ、格差を強いられている分だけは働かないのだという切り替えをする人たちもいます。闘おうとする人に対して、「それはあなたからできるのだ」とそっぽを向いたり、批判がましい姿勢をとるのも、そうした対処行動の一つでしょう。差別や暴力によるこうした影響は、複雑に社会を変えていくものです。差別や暴力のない社会を築いていくためには、そうした人間の生き延びるための対処行動を変革の力に変えることが必要です。

所得格差や前述した意味での「期待格差」は、一人ひとりの仕事や社会への向き合い方、ひいては社会関係のあり方を大きく変えていきます。そういう意味で労働運動をも変えていくのだと思います。意識的に闘うことがなければ未来を切り開くことはできないわけですが、格差は、一人ひとりの未来を切り開く力の格差にも深く影響しており、教育を受ける機会の格差の問題にも繋がる深刻な問題です。

「生きがい格差」というのも非常に深刻です。労働相談だけでなく、人間の生活の中で起きる相談事というのはこうした人間としての格差の問題につながっていて、社会の現状のような矛盾の中で一人ひとりがそれぞれの場面で闘っている姿に心を打たれます。こういう生きがい格差というのは、職場や社会や家庭における「尊重度合い」の格差だとか、それから安心・安定・健康の格差だとか、それから本当に鋭い問題で、自己コントロール可能性といますか、職場の労使関係の問題

で言えば労働契約上の使用者との対等性の格差とか、そういうものがすべて表れます。

特に非正規雇用は、契約の締結の自由はありません。正規雇用とは違って自由な労働スタイルであると規定してしまう人たちの考え方が、何か斬新で未来を作るかのように受け止められている節もありますが、細切れの雇用で自分の生活をつながなければいけない時に契約を締結する自由はあるのか、という根本的な問題を忘れてしています。そうしたことから始まって、自分の人生を自分で決定するということが自体が非正規雇用はやりづらい。待遇は差別的な雇用を象徴するものですし、そういうことだからハラスメントも受けやすい、しかしそれに抵抗しようとすれば容易に職場を失ってしまう、そんな大きな困難にその都度直面させられ、自分を守ったり正義を貫こうとすれば、逐一膨大なエネルギーを割かなければならないのです。

ある若者が、こういう非正規雇用の細切れのかたちで働いて生活を繋げなければならない絶望を、社会保険も、年金も何も保障されていないために、人間として当たり前の感性を切り捨てなければ働き続けられないような労働に命を閉じるまで従事しなければならない気持ちがわかるのか、と吐き出すように訴えています。私はその気持ちは、自分でそうやってみなければわからないけれども、半分ぐらいはやっぱり痛みとして引き受けることができるような気がしました。

## II. 労働市場の二極化

貧富の格差だとか雇用格差というのは、正規雇用の削減が進む一方で、非正規雇用が増加し続けるという常用代替がドラスティックに進行し、労働市場の二極化を顕著にしてきました。それは人間としての格差、つまり人生の格差を生じさせてしまう。そのために、この問題は、社会の民主主義的な基盤と人権に関わるもの、そして、一人ひとりが真剣に向き合い、解決することが求められている課題ではないかと思います。そういう観点から、なぜ労働市場の二極化が進行したのか。その結果として未来に何がもたらされるのかを、もう少し実務上の観点から問題提起をしてみたいと思います。

### 1. 経済配分システムの構造変化とジェンダー

まず企業は利益を株主に優先的に配分して雇用には配分しなくなった。これはどこでも指摘されているところです。その結果、人件費の安い非正規雇用に使用者が手を伸ばすようになってきて、長期雇用と年功賃金というのが非常に硬直的であるからこそ非正規雇用が増加したという、そういう捉え方が一般的に行われてきました。私は、これは一つの側面を捉えているに過ぎないと思います。1つは経済の配分システムそのものの問題といたしますが、構造化された差別の問題を無視してこの非正規雇用の増加を捉えることはできないと考えています。日本型雇用システムは、労働義務の範囲を包括的に使用者に委ねることによって弾力的な働き方を可能とするものでしたし、そうした正社員中心の労働組合が企業別労使関係を軸としながら春闘方式を編み出し賃上げ待遇改善交渉を通じて労働者に利益を配分するシステムを作ってきた。それが日本の競争力の源泉となって経済成長を支えてきました。しかしそれは正社員中心の配分調整システムであって、その分配も主たる生計維持者である男性に重きを置くものでした。実はその矛盾が、マネタリズムであるとか、経済構造の変化であるとか、新自由主義的な規制緩和と政策のなかで地殻変動にあって、その基盤が揺らいでいる、そこに大きなポイントがあると思います。

非正規雇用が増えるに従って正社員中心の労働組合は組織率を低下させられますし、非正規雇用が拡大するにしたがって正規雇用の待遇も変化します。個別処遇への流れはもう必然的で、正規雇用の中でも自分の待遇を改善するためには労働組合を頼りにするのではなくて自分の努力を頼りにするという方向に大きく変わってきました。労働側の綱引きする力の弱体化が、この社会の配分システムに悪循環をもたらす。それにより亀裂が深まることによってさらに非正規雇用の拡大と賃金の低下が加速される。そんな関係にあるのではないかと思います。所得格差と貧困の急速な拡大は、そういった複合的な悪循環が集約されたと見るべきですが、より根本的にはこのシステムのジェンダーによる格差をもたらす構造に着目する必要があると思います。

正規雇用の削減が進んで、それを上回るかたちで非正規雇用が増加させられるという循環が生み出されてきたわけですが、日本の労働市場においては、正規雇用から非正規雇用への転換が進んでも、非正規雇用から正規雇用への転換はほとんど見られない、身分固定的なものになっているというところに大きな特徴があります。よく非正規雇用というのはグローバル化の文脈で捉えるという説が多いのですが、特殊日本的な経済配分システム、その構成要素の中でも日本型雇用システムの差別的な構造に着目して、この非正規雇用問題を捉える必要があることを痛感させられます。ここから非正規雇用問題は、そうした性差別の文脈の中で捉えることが極めて大事だと思ふようになりました。

## 2. 非正規雇用とは何か

では非正規雇用とは一体何なのか、なぜそんなに身分固定的であるのかということです。非正規雇用を中立的に定義しますと、短時間であるという契約上の要素、あるいは有期の定めを置いている、または間接雇用であるといったような、契約の要素の1つ、または複数の組み合わせによって成り立つ雇用です。こうした要素ゆえに、非正規雇用をフリーな労働と位置づける傾向もありますが、その内実には4つぐらいの特質があります。

1つは、自立しようとするれば死ななければならないという矛盾した低賃金です。たとえば、時給1,000円の労働者が3人の就学時期の子どもを養育しながらひとりで育てるという場合に、生活扶助から住宅扶助、教育扶助、医療扶助、すべての扶助を合算すると月額30万円ぐらい、それ掛けること12で360万円です。時給1,000円の労働者であれば3,600時間働く。800円の時給の労働者で4,000時間働く。これは過労死のデッドラインである3,100時間をはるかに超えています。要するに自立して生きようとするれば死ななければならない。そういう矛盾した雇用を日本の社会はこれまで許容してきたのです。このように、自立して生きようとするれば死ななければならないほどの低賃金、それが1つの非正規雇用の性質です。

それから期間の定めによる雇用と生活の不安定が付き物であるということ。それに、労働者派遣など商取引を含んだ働き方は、労働が究極の買いたたきにあつて、人間性まで搾り取られてしまいます。このような商取引化された労働は、その日々を生きて行くために契約締結の自由さえありません。一体、これが「雇用」といえるのでしょうか。

働いても働いても貧しくなるだけの、人間の再生産も不可能にしてしまうような労働が生み出されてきた。そして司法はそれに対して何ができたのかということが問われることになるわけです。

非正規雇用について触れなければならないもう1つの点ですが、日本型雇用システムから排除さ

れているという労働としての側面であります。非正規雇用というのは言葉のとおり、正規雇用の反対形相にある雇用形態と位置づけることができます。日本型雇用システムから排除されたOthersとしての位置づけを持った雇用だということです。

非正規雇用と正規雇用の待遇格差というのは、日本型雇用システムのコアにあるところの、企業との結びつきの程度だとか、あるいは期待と役割だとか、責任とか、そういった違いによって説明されてくるわけです。短時間雇用とか有期雇用につきまとう低賃金とか雇用の不安定は、企業との結びつきが強い定年までの雇用保障との見返りとして企業が期待している役割と責任を引き受けられるか、その報いとして家族を扶養する賃金を受け取るという、そういうシステムの中に包摂されている正規雇用との違いとして正当化されてしまうところがあります。しかしそういった正規雇用としての企業との結びつきなどは、性別分業によって支えられなければ完結し得ないものですから、それは待遇格差を合理的に説明する根拠とはなり得ないというのが私の見解です。むしろ差別性を補完するものでしかない。

このように見てくると、非正規雇用とは日本型雇用システムの適用から除外されるOthersとしての雇用、すなわち家族的責任を主に負担し、長期雇用、長期勤続の期待から除外される女性が支配的な雇用形態となるのは必然的であると思います。こういう男女間の格差をもたらす要因が日本型雇用システムのどこにあるのかということを見てくると、それは差別を構造化した、そして非正規雇用はその構造化された差別によって特徴づけられる雇用形態ではないのかということになります。短時間労働がなぜ安いのかというと、家計補助的労働だということに原因があるわけです。間接雇用とか期間の定めというのも性差別のダミーとして利用されるという側面がありますし、利用され方の乱用の形態も見ていきますと、差別と不即不離の関係にありました。

こういう非正規問題が何を提起しているのかということでも概括的に見ますと、人間として生きるという基本において差別されてはならない権利とは何なのか、すべての労働者に保障しなければならない雇用と権利とは何か、ということではないか。ただ格差を緩和すればよいと言うような量的なレベルの問題ではなく、雇用本来のあり方を問うものであったということに着目しなければ、本当の雇用改革というのは実現できないのではないかと思います。そして日本の非正規雇用というのは先ほども申しましたように、グローバル化といった文脈だけの捉え方はできないのであって、ジェンダー差別の文脈において解決の手法を含めて考える必要があるということです。

### 3. 分断と差別をもたらすレジームとしての日本型雇用システム

こういった分断・差別的な構造がどこから生み出されてくるのかということが、1つの原因究明の課題になるわけです。労働市場を分断し二極化を進めたレジームが戦後の司法判断によって積み上げられてきましたが、私はそれを3期ぐらいに分けて説明することができるのではないかと思います。まず戦後からずっと高度成長期を経て均等法が制定されるまでですが、これは日本型雇用慣行の法的承認として、最高裁を頂点にして築き上げられてくる判例法理がその分断をレジーム化したと思います。

1番目の、何と言っても大きな裁判例というのは「三菱樹脂高野事件判決」でした。これは、募集採用の段階で企業が思想信条による差別を行ったとしても違法ではないと判断したものです。その根拠は何かと言いますと、同じ企業に長期間組織され、仕事をするメンバーとして適格性がある

かどうかということ問うのは、企業として当然合理性があるというものです。しかし、職務との合理的な関連性のない個人の属性を採用のふるいにかけるというのは、差別につながることで私どもの法的価値観としては許されない。だから憲法に違反しているというふうと考えられるわけですが、それは憲法には違反しても、実体法には違反しない。公序にも反しないというのが「三菱樹脂高野事件判決」でした。こういった判決というのは、実はその後のコース別雇用管理による男女の待遇差別に関する判決、これは労働者側を負けさせ続けたわけですが、募集採用区分を設けて男女を区分して労働契約を締結するというのも許されるのだという考え方を導くことになりました。そして非正規雇用の固定的身分化を容認する考え方、根拠にもなったわけです。

2番目に、裁判所は1950年代に入りますと解雇制限法理の確立に向かい始めます。この解雇制限法理の根拠も、実は戦争が終わった直後からの柳川コートを中心として築き上げられてきた法理と、その後、最高裁などが取り上げる法理の質というのは大きく違うと思います。しかし、この解雇制限法理の確立とともに実は雇止め法理も確立されていきます。整理解雇法理は、正規雇用の解雇回避努力としてパート・臨時・季節工といった非正規労働者の人員整理をまずは求めているというように、非正規雇用がバッファーとしての身分的な地位にあることを法的に承認しました。そして有期労働者に対する雇止め法理も、そういった観点から確立されてきたものであり、バッファー的な地位に修正を加えたりするものではありません。そしてそれが労働契約法の中に盛り込まれていくことになりました。

3番目に、裁判所は労働義務の範囲を包括的に使用者に委ねた契約関係にあることを、職務、勤務場所、労働時間が問題になったケースで確認していきました。労働者が使用者に対して包括的に承認を与えたことを基礎に使用者は業務命令権を行使するという関係が成り立っているというわけです。その根拠は何かと申しますと、長期に企業に雇用されて働く関係のもとでは、労働者は包括的に労働力の処分を企業に預けたと考えるのが合理的だというものでした。このへんが日本の特質性といえますか、非常に問題のある判断で、例えば勤務地変更、転勤については通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるなど、特段の事情が存する場合でない限りは、転勤命令は濫用ではないというわけです。そして家族責任、生活上の不利益というのは転勤に伴う通常甘受すべき程度のものである、というような判断につながっていくわけです。裁判官も3年に1回転勤するのでもずいぶんつらい思いをしているのだろうと思いますが、人間というのは自分がつらい思いをしてそれを乗り切ると人にも同じことを求めるもので、そういうところがこの判例に表れている。大阪の判例なんかは、チェースマンハッタン銀行事件などでは小学校4年生の子どもに家事ができるという、母親の大阪から東京への単身赴任を認めるというような判決もありました。

こういった判決というのは労働契約法が家族的責任への配慮だとかを求めるようになり、あるいは育児介護休業法が勤務地についての配慮を求めるというような流れのなかで、若干下級審で判断が変わってきてはいますけれども、大きな流れを修正するものではありません。こういった3つの柱に基づく判断が、実は均等法レジームの基盤になります。

#### 4. 均等法＝雇用管理区分体制

均等法レジームとは何かと申しますと、女性差別撤廃条約の批准が求められるようになり、経営側は男女雇用平等法制に反対するのですが、その中で唱えたことは基本的に今日まで生き続けてき

ています。それは、日本型雇用慣行のもとでは、一般的に勤続年数が短く家族的責任を負担している女性と男性を区別なく待遇するよう求める法制度はなじまない、というものです。つまり日本型雇用慣行は包括無定量な働き方とともにあり、それを受容できて初めて定年までの雇用が保障されるのであって、そこから期待できない、つまりOthersとしての女性を男性と同じように待遇することはできないのだと言うわけです。その結果、男女雇用機会均等法は妥協の産物として努力義務規定となったと言われてはいますが、募集採用区分による規制枠組みからスタートしたというところに、経営側を均等法制定に同意させる逃げ道があったと見ています。

このコース別雇用管理が社会の中に普及してくるプロセスは本当にドラスティックでありまして、均等法制定を前後して、この雇用管理制度による男女の区別＝差別の固定化・拡大が流れになります。均等法が施行される3、4年前から、各企業の中でこのコース別雇用管理、より明確に男女を区別していくという管理が新しく提案されるようになりました。そして女性たちは待遇格差を契約区分の違いとして権利救済の可能性を奪われていったわけです。

均等法レジームというのは雇用管理区分体制と言い換えても構わないと思います。そして、こうした均等法に加えてさらに3つの法制度がこの制度を補完しました。労働時間規制が大きく規制緩和撤廃の方向にふれて、男性並みに働ける女性を差別から救済するという仕組みをつくりました。そもそも労働時間規制は、労働からの自由を保障するものであり、当時の男女のダブルスタンダードというのは、その基本的な労働からの自由という原則からしますと、男性に対して差別的な基準だと思っておりました。それを何時間働けるかという観点から女性差別と見なしてしまうという方向に逆転してしまうわけで、それを労働界も含めて受け入れさせられていくかのような流れになってしまいました。

こういった規制緩和は、一方では女性を男性並みの長時間労働に巻き込み、他方でそれに対応できない女性の非正規雇用化を促進させる装置になります。労働者派遣法は、2番目のサブシステムと言えるもので、均等法では救済できない女性のニーズに応えるということで、契約本位に技能を発揮して働けるスタイルとして登録型派遣を合法化していくということになりました。登録型派遣が合法化されるという時の、あのドラスティックで急激な変化と裏話というのは、本当に私もどこかに書いておこうと思うぐらいにとっても大変な事態でした。この規制緩和というのは、女性労働というものを流動化と買いたたきに曝したというところに大きなポイントがあります。そして年金法の改正でした。年金法というのは、専業主婦の年金権を確立するというで第3号被保険者を登場させた。それが非正規化された女性達のなかに、課税最低限と第3号被保険者の範囲で調整して働く低賃金労働を広げる装置となりました。

こういう中で男女別コース制に基づく待遇格差を違法だとして差額賃金の支払いを求めて提訴したケースもありましたが、裁判所は、企業には採用の自由があり、均等法以前から努力義務の時代にかけて実施してきた男女を区別した雇用管理は、憲法には反するけれども違法ではないと判断してきました。こういった司法判断が均等法体制を次第に不動のものにしていきました。そして均等法は今なお雇用管理区分ごとの規制枠組みを維持し、それがパート法に引き継がれてレジームを構成したということだと思えます。

### 5. 分断・差別の身分化がもたらしたもの

1986年にこの均等法レジームの法整備が行われました。それから10年の間には司法判断も含めて、正規と非正規、雇用管理区分が違って採用された労働者の間には分かちがたい壁があるのだという思想が制度の中に埋め込まれていきました。こういう規制枠組みが、若者たちの命の値段に差別を持ち込むことになりました。

名古屋地裁の交通部の裁判官が『法曹時報』に掲載した論文というのは、背筋が寒くなるようなものでした。これまで若年層の非正規労働者の逸失利益の算定について、将来の可能性を考慮して賃金センサスによって基礎収入を算定するという実務が運用されてまいりました。それはどうしてだったのかと申しますと、若い人たちには可能性がある。その可能性のある若い人たちの命の値段に差別をつけてはいけないということで、できるだけ格差をもたささないようにするというところに趣旨がありました。それは私たち実務家の中で当たり前のことでありまして、そのように逸失利益を算定してまいりましたけれども、それを逆転させるというか、その運用を抜本的に変更するということでした。

内容はどんなものかという、厚生労働省の労働経済白書を引用して、若年正規雇用者については就労期間が短いことが実収入額が低額であることの原因である。これらはその後就労を継続することで収入増が期待できる。だが、若年非正規雇用者については低収入の要因が就労期間の短いことにあるとも言い難く、就労の継続によって収入増が期待できるとも直ちには言い難い。さらに、非正規労働者の増加の背景には雇用情勢が大きく影響しており、今後雇用情勢が好転すれば正規雇用化が進むことも考えられるが、若年非正規労働者が一般に将来正規雇用者になるとも言えないという、わかったようなわからないようなことを言いまして、その人の今の細切れ雇用による所得によって、将来、すべての収入可能性を図るのだという方向を打ち出したわけです。

## III. 雇用改革への流れ

### 1. 司法判断

こういった正規と非正規の待遇格差は、所得だけに限るものではなくて、雇用の開始から終了に至るあらゆるステージにおいて認められます。ハラスメントを受けた時の対応、それから権利に至るまで、これは非常に大きな格差になっています。その根拠は何なのかはしばらくおくことといたしまして、裁判所は理不尽な部分については若干の修正を加えながら判決を下してきております。例えば「丸子警報器事件」であるとか、あるいは雇用継続については「東芝柳町工場事件」、「日立メディコ事件」などが挙げられるわけですが、しかし基本のところはもう採用のところから身分は決まっているのだということで一貫しています。

賃金についての格差を問題にした「日本郵便遞送事件大阪地裁判決」を見てみますと、長期雇用を前提とする正規労働者と、それから臨時である非正規では、仕事や役割に対する期待が違っていると。仕事や役割が現実において今の時点では異ならないとしても、期待が違っていると。期待というのは一体何なのかと言ったら根拠のあるものではないのですが、正規雇用には期待があるというだけの話であって、その格差には法的合理性があると判断しています。そしていくら同じ仕事を処理できたとしても、あなた方は低賃金で忍ぶべきなのだということで労働者側の請求を棄却

しているということです。こういった流れはあまりにも理不尽で、司法と立法の両面から若干の修正が加えられたりしてきました。主だったものというのは「丸子警報器事件」判決です。また総合商社、兼松の案件では、事務職と営業職との雇用管理区分にもかかわらず差別があるということを認定しまして、賃金の差額分の何割かを支払うような賠償命令が出たことで大きく変わってまいりました。

注目すべきなのは、コース区分基準として男女を振り分けてきた転勤の可否について、これは人事ローテーション幅の違いが、処理できる仕事の困難度というものを決めていくのだというのが今までの裁判所の考え方だったわけですが、兼松事件の判決の場合には、転勤は労働者にとって非常に過酷な負担を強いるものではあるかもしれないけれども賃金格差の合理的な根拠にはならないのだ、ということで転勤の可否という基準を合理性の範囲から除外をしました。そして大きく雇用管理区分による、それを利用した差別の救済に足を踏み入れたということでもあります。

## 2. 商取引化された「雇用」の矛盾

こういう中で雇用格差をどう解消していくのか。次のステップに展望を見いだすことができるようになってきたわけですが、他方では商取引化された雇用と格差の拡大というものが社会の中に蔓延してまいります。私は派遣労働ネットワークでこの大原社研さんにもお世話になっておりますが、「労務供給の多様化」研究会というのがありまして、そこで商取引を含んだ労働形態についてどんな問題があるのか、どう法規制を加えていかなければならないのか、などの点について検討を重ねてまいりました。私は労働者派遣法が制定されて以降、ずっとこの問題に関わってきたつもりなのですが、ここまで労働者派遣が貧困の代名詞になるということに制定当時は全く思い至りませんでした。その当時はやはりサラリーマンが包括無定量に、包括的な支配関係の中で働くという義務がある。そういうことが判例で確認をされてきている時代でしたから、むしろ契約本位に働ける。それで自由に働ける。専門性を生かせる。そういうポジティブな側面に注目しました。

しかし、それは5年もたてばだいたいメッキが剥げてくるわけで、労働相談というのが、本当に明るい光の陰には暗い側面があるということを実感させられるものでした。労働関係の中に商取引を含むというのは、ここまで買いたたきを許容していくのかと。新自由主義的な政策の中でそういった労働がどんどん製造業務まで拡大されてくるわけですが、何よりも登録型派遣が商取引の影響を雇用契約にダイレクトに及ぼす。そのことから、働き続ける権利さえ一般の労働者とは格差がつけられるという、そういう厳しい働き方の中に身を置くことになりました。

重要なことは、リーマンショックによる雇用への影響が派遣切りだとかで非常に深刻化する中で、最高裁が長期に就業を継続してきた労働者の事件について、登録型派遣労働者には雇用継続への期待権は認められないのだという判決を容認してしまったというところにあります。これは私も控訴審の途中から関与しておりまして、本当に力を尽せなかったということで悲しくてくやしい思いをさせられております。「東芝柳町工場事件」以降、非正規労働者を正規労働者のバッファ的な身分として扱ってきた裁判所が、ここまで鋭いものになったことを非常に痛感させられるものでした。私はこの決定、最高裁の判断に対して即座にILO181号条約1条1項bの、雇用と言うに値しない日本の登録型派遣制度というのは廃止されるべきだと、全国ユニオンに力を借りて提訴をいたしました。新自由主義のもとでも買いたたかれた労働が究極の細切れ化ということで日雇い派遣などを生

表 1 非正規雇用改革一覧

|                    | 有期雇用(労働契約法2012年改正)                  |   | パート(パート法)～見直し中                               |   | 派遣労働(労働者派遣法2012年改正)                                 |  |
|--------------------|-------------------------------------|---|--|---|---|--|
|                    | 課題                                  | 改正点   | 課題   | 改正点   | 課題  | 改正点  |
| 法律(規制)の趣旨など        | 雇用安定                                | 雇い止め不安の解消   | 雇用の安定  | △(短時間雇用のみ)                                    | 労働者保護法への転換  | 事業法からの脱皮   |
|                    | 差別の禁止                               | 不合理な労働条件の是正   | 待遇改善   | ○   | 常用代替防止  | ▲付帯決議からも除外   |
|                    | 濫用の防止                               | ・濫用的な利用を防止することにより雇用安定化<br>・その他の濫用防止は△   | パート差別禁止(間接差別となる基準)                           | △   | 派遣労働者の雇用安定  | ○  |
| 利用制限(常用代替防止)       | 無期雇用の原則                             | ▲   | 疑似パートは正規雇用                                   | △(パートタイム労働対策要綱では通常の労働者と等しいものとして取り扱うよう定められている) | 無期直接雇用の原則   | ▲  |
|                    | 臨時的・一時的事由による制限                      | ▲   |  |   | 業務と期間の組合せによる正規雇用との競合回避                              | △日雇い派遣禁止の例外に人的ファクター導入                                      |
|                    | 最長期間制限(18ヶ月～24ヶ月)                   | ▲   |  |   | 許可制の強化  | ▲製造業務禁止は撤回<br>△専ら派遣規制・リストラ型派遣規制                            |
| 利用制限(逸脱)           | 無期契約への転換                            | ▲   | 所定外労働によるフルタイム雇用への転換                          | ▲   | 派遣先との無期雇用契約への転換(民事的効力)                              | ○派遣先の申込みなし規定(ただし3年後)無期契約への転換については▲                         |
| 雇用の安定              | 最長期間を超えたとき無期雇用化(みなし)                | △18条(更新による雇用継続5年で無期転換申込権(形成権)～労働条件・待遇はそのまま)   | フルタイムへの優先的登用                                 | パート法12条(転換制度の措置義務)                            | ・登録型派遣の禁止<br>・常用型は期間の定めのない雇用形態として整理                 | ▲  |
|                    | 雇い止めには期間の定めのない雇用と同等の規制              | △17条(雇い止め法理の法制化～正規雇用のバッファとしての地位は維持)   |  |   | 日雇い派遣の禁止  | △(専門業務・主たる生計維持者でないものなどの大幅例外)                               |
| 非正規と有期との格差の解消(正)理由 | 雇用のあらゆるステージにおける有期の定めを理由とする差別の禁止     | △有期の定めを理由とする不合理な労働条件格差の禁止(募集・採用・雇用終了に関する取り扱いは含まない)<br>△不合理性判断要素(責任=職務・人材活用の範囲)              | パート・フルタイムの雇用管理の枠組みを撤廃して短時間雇用であることを理由とする差別を禁止 | パート法8条を労働契約法20条と同じスタイルにする                     | 派遣労働者であることを理由とする差別の禁止                               | ▲  |
|                    | 均衡処遇                                | 労働契約法3条2項   | 均衡処遇   | パート法9条<br>職務の価値評価                             | 均衡処遇  | ・派遣先の情報提供義務<br>・派遣元の均衡処遇義務                                 |
| 説明義務               | 説明義務                                | 労働契約法4条1項   | 説明義務   | 労働契約法4条1項<br>パート法13条                          | 説明義務  | ・待遇についての説明義務と派遣料金の開示義務                                     |
| 社会的差別の禁止           | 性・年齢・障害等による差別の禁止(間接差別と合理的配慮の欠如)     | 性差別的な有期の定めについて均等法で規制があるが、その他の差別事由については禁止規定なし。有期の定めの結果性別・障害の有無などによって労働条件格差が生じる場合などを差別とする規制は▲ | 性・年齢・障害等による差別の禁止(間接差別と合理的配慮の欠如)              | 短時間雇用の間接差別性について▲<br>年齢・障害による差別の禁止について▲        | 性・年齢・障害の有無等(ILO181号条約)による差別の禁止(登録型派遣の間接差別・合理的配慮の欠如) | ▲<br>・年齢・障害差別は▲<br>・派遣先の性別禁止については△<br>・間接差別・合理的配慮の欠如については▲ |
| 労働条件不利益変更          | 契約更新時の労働条件不利益変更に対する規制と権利保護のための手続き規定 | ▲   |  |   | 契約更新時の労働条件不利益変更に対する規制と権利保護のための手続き規定                 | ▲  |

み出していった。そうした収奪の手法と深刻な影響については、『労働ダンピング』などをお読みいただければと思います。

### 3. 民主党政権による改革

このような雇用を改革することになるのは当然で、それがどんなふうに変更されてきたのかということを示したのが表1になります。これを見ながら少し解説をさせていただければと思います。

私はこの雇用改革において、日本の政府がもしこれからも進めていく認識があるのならば、昨年出されたILO憲章24条に基づく2つの申し立てに対する勧告、理事会によって承認された勧告に留意する必要があると思います。1つは、一連の賃金差別をめぐる司法判断についてILO条約を充足していないという見解。それからもう1つは、登録型派遣労働者の雇用継続に関する最高裁判決はILO181号条約に違反するという申し立てに対して、それにイエスかノーかということは答えていませんけれども、登録型派遣で働く労働者の雇用と権利保証を徹底すべきだということ。他の形態で働く労働者と同じように労働法上の権利保護が図られるべきだということ述べているわけで、これらの2つをどう考慮するかということが試金石になると捉えています。

#### (1) 労働者派遣

民主党政権による非正規雇用改革の中で、まず第1に労働者派遣法の改正について極めて注目すべき部分を含んでおります。登録型派遣の禁止。これは原則禁止です。それから製造業務の派遣禁止、30日以下の日雇い派遣の禁止を含んでいました。しかし登録型派遣と製造業務の派遣禁止は、自民・公明との与野党間の綱引きの中で撤回されていくことになりましたが、これは非常に残念だと思います。私見を申し上げますと、製造業務の派遣禁止より、労働者派遣制度の屋台骨である登録型という、商取引に直接労働契約が影響されてしまうような派遣形態を禁止することが大事であって、そういう屋台骨をしっかりとさせたところで、業務や期間による利用規制を議論していくべきだと考えています。30日以下の雇用契約を締結して派遣することを禁止するという、日雇い派遣の原則禁止規定ですが、これは非常に大きな問題を含むことになりました。そもそも登録型派遣を禁止すればこのような形態をとりたてて抽出して禁止をする必要はないのですが、残念ながらこれを残すこととなり、さらに例外の中に非常に大きな将来に向けての改悪の要素を含むことによって、深刻な問題を提起することになったわけです。

1つは原則禁止の例外を認める基準を人的属性によって規定したことです。例えば人単位の規制に舵を切ったというふうに思いますけれど、常用代替防止を法の趣旨とする以上は、正規雇用との競合回避が要請されますので、そうしますと客観的な業務と期間による制限を組み合わせた規制となります。したがって人単位ではやらないということになるわけですが、今回の例外を認める規定の中に人単位による規制を入れたのです。それに「主たる生計維持者」ではない者、という間接差別となる基準を盛り込んだことは大いに問題になると思います。それから世帯収入500万円以上が例外の要件になっているということ。こうした動きは、今後制度を抜本的に見直すという予兆として見るができます。脱法の取り締まりは現状では全く不可能と考えている点です。

しかしながらこういった不十分さにもかかわらず、実は画期的な改正点が盛り込まれています。それが第40条の6という条項を新設しまして、利用制限を逸脱するなどして派遣を受け入れた派遣先に雇用申し込みのみなし規定をかけ、それで派遣先との間の契約関係、直接の雇用関係というものを民事的効力として労働者側に権利主張できるという規定を盛り込みました。この意義という

のはあまり詳しくはここでは申し上げますが、今までの雇用責任規定は行政上の行政取締法規としての雇用責任規定であり、民事上の権利を主張することができないというふうに仕切られてきたものです。それを意思表示上の問題として捉えて民事的効力を付与したというのは、これからの労働者派遣制度をどう仕組んで行くのかという場合にも非常に大きな労働者の権利の橋頭堡を作るもので、これは本当に画期的な改革であったと思います。

## (2) 有期雇用

それから改正労働契約法についてです。これは有期雇用法制を強化するということでしたが、主な法整備は雇止め法理の法制化、それから有期雇用から無期雇用への転換、そして有期の定めを置くことを理由とした不合理な差別の禁止という、3つの柱を骨子とするものでした。雇止め法理の法制化はもう既にご紹介させていただいたように、最高裁で確認されたバッファの身分の承認法理をそのまま法制化したものですから、私たちにとってみれば、これで一体何ができるのかというもののようには思います。そもそも雇用のあり方について、雇用継続についての差別的な性質というものまで含めて是正していくことをやれなかったということなので、このへんは次の課題になるということになります。

有期雇用から無期雇用への転換とは、更新して5年以上働いた労働者に無期雇用への転換権（形成権）を保障し、そのまま働き続けるか、それとも無期雇用への転換をはかるか労働者に選択権を与えるという制度です。これも5年というのはいかにも長すぎるとか、かえって5年で雇止めという濫用が広がるのではないかと懸念がありますが、転換への選択権を保障したという点では基本的には評価できるものです。しかし、このような制度をどんなふうにも組立て運用するかは労使の綱引きによるもので、使用者側に有利に持って行かれると、とんでもない副作用に見舞われることになります。例えばJRのグリーンスタッフのように、5年で雇止めするというように。最近雇止めの条件をあらかじめ契約の中に書き込んでおくことが多く、労働条件変更も含めて契約条件の中に書き込んでいる契約書が少なくありません。契約は不利益に変更することがありますよ、承諾してくださいね、それから雇用継続は3年で止めます、5年で止めますというもので、こうした条項を入れ込むことが増えています。何年かで雇止めした次に用意される雇用は、期間の定めのない雇用かもしれませんが、労働者の転換請求権というのではなく、逆に、企業が選択権をもつ「採用」という形にしてしまう。つまり、企業にとって使いである優秀な労働者しか採用しない。制度の仕組み方によって、労働者に保障されたはずの期間の定めのない雇用への選択権は無化されてしまい、使用者に労働者を選別する裁量しかそこにはないわけで、こうした制度が拡大されることへの危惧が大きくなっています。しかしながら改革の主要なテーマであった格差の解消、有期の定めを置くことを理由とした不合理な差別の禁止規定については画期的な改革であったと思います。

## (3) 雇用管理区分体制からの脱却

この不合理な差別の禁止は、先ほどの「雇用管理区分」による規制の強固な枠組みを取り払い、雇用管理を区分する基準の一つひとつを待遇格差を設ける合理性があるのかどうかという観点から法的評価のふるいにかけてという規制枠組みに転換しました。これまでの雇用管理区分に基づく規制枠組みは、均等法以外にもパート法によるパート差別禁止規定が典型的で、①無期であること、②従事する職務が同一であること、③人材活用の枠組みが同一であること、以上の3要件を充足する（つまり日本型雇用システムの適用を受ける）パートでなければ差別禁止規定は適用しないとい

うものでした。これに対して労働契約法20条は、職務の内容であるとか人材活用の枠組みについては、待遇格差の合理性を判断するいくつかの要素の中の一つに落とし込んでしまった。だからこの差別禁止の対象となる労働者というのは広く取ることができるという意味で、雇用管理区分体制を脱却させたという画期的な側面があるわけです。

今でもその側面について否定的な論者と、それから積極的に評価する論者がいます。私は人事ローテーションの範囲だとか職務の同一性に、もっと職務の価値の同一性といった物差しを盛り込んでいくべきだと主張しておりますが、まずは既成のフレームにおいてここまで来ているということが高く評価し、次に何をすべきなのかという議論を落ち着いて進めていくべきではないのかと考えています。今、均等法が見直しの論議の中にありますし、パート法も改正のかじ取りを民主党政権下で行ってまいりましたが、均等法もこういう労働契約法20条が制定されている以上、雇用管理区分による既成のフレームを撤廃しなければならないことになると思います。

#### IV. 今後の課題

この法制度が、今後どのように広範囲に利用されていくのかが非常に大きな注目点です。この規定の対象となるのは労働条件に限っておりまして、雇用のあり方だとか募集採用だとか、そういったところには残念ながら及びません。しかしながら、親が死んだ悲しみは正規も非正規も同じなのに、何故正社員は葬式を出して賃金が保障されて、非正規には無給なのか。そういう根源的な非正規労働者からの問いが、この規定によって改善されるし、私が聞いている範囲でいきますと、労使の話し合いによって急速にこの点が改善されてきているということです。今後、どのようなルールのフレームを形成するか綱引きが焦点になってくると思います。

では、これからの課題は何かということと言わせていただきます。

やはり非正規問題をジェンダーの問題として捉えることが極めて重要だと考えております。この格差に切り込んでいくには、性中立的な職務評価を抜きにしてはあり得ないと思います。雇用格差は人権問題として、あるいはジェンダー差別の文脈において理解すべきであるということからすると、今日、なぜ女性の登用がここまで進まないのか、あるいはなぜジェンダー平等指数が101位というようなところにあるのか。ことほどさようにそういう事態だから日本の経済は停滞するのだという国際社会からの批判は、まさに正当だと私には思えてなりません。雇用格差解消にはまず経済成長が不可欠であるという考え方はもはや取り得ないということを、産業界も含めて肝に銘じるべきだと思います。

利益配分システムについて冒頭に申し上げましたけれども、私はこの配分システムの中からジェンダーの視点で性中立的な職務評価を埋め込んだ新しい配分システムを構築するという以外に、この雇用を回復させていく道はないと思います。その具体的な手法について、民主党政権ではいろいろなところで可能性を盛り込んできました。理論的にも整理をつけてきたという側面もありますが、こういったところが今の安倍政権にうまく引き継がれるとは考えられません。力をつけて独自に取り組むことが求められるわけですが、そうした流れを少しでも強くしなければならぬと決意を新たにしているところです。以上をもって、私の問題提起とさせていただきます。

(なかの・まみ 弁護士 (東京弁護士会)・NPO派遣労働ネットワーク理事長)