

## 人口減少社会と非正規労働政策 —「同一労働同一賃金」政策をめぐって—

南山大学 法学部 教授 緒方 桂子  
おがた けいこ

### I はじめに

本稿では、現在安倍内閣の下で進められているいわゆる「働き方改革」の大きな目玉のひとつである「同一労働同一賃金」政策について考察する。

「同一労働同一賃金」政策は、非正規労働者の待遇改善を目的とする政策であるが、同政策を含む「働き方改革」が、「少子高齢化の問題に真正面から立ち向かう」（「ニッポン一億総活躍プラン」）<sup>1</sup>ことを目的とする法制度改革のひとつとして提示されていることに鑑みれば、人口減少社会における法のあり方を考えるうえで、その検討は必須ともいえよう<sup>2</sup>。

ところで、「同一労働同一賃金」というと、あたかも、使用者に対し、同一の労働に従事している労働者への同一の賃金の支払いを直接的に義務づけるかのような響きがあるが、2017（平成29）年9月8日に労働政策審議会から厚生労働大臣に答申された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」（以下、「法律案要綱」という。）<sup>3</sup>によれば、その具体的な内容は、大きく、①有期契約労働者の待遇に関わる労働契約法

20条及びパートタイム労働者の待遇に関わるパート労働法8条ないし10条の文言や配置等の一部修正と、②派遣労働者の待遇改善を目指した労働者派遣法の改正の2点からなっている。このうち、①については、現行法の解釈をめぐる学説の議論や裁判例の動向を手がかりに、「同一労働同一賃金」政策が果たして実効性のあるものとなりうるか、あるいは、実効性のあるものとするにはどのようなべきかという課題について、検討することができるだろう。他方、②については新たな制度の導入が目指されていることから、制度そのものを検討する必要がある。

本稿では、まず、現在進められようとしている「同一労働同一賃金」政策の経緯とその目的を概観し、同政策の位置づけを明らかにする（Ⅱ）。次に、法律案要綱で示された個々の改正法規定について、有期契約労働・パートタイム労働と派遣労働とをわけて検討するが、前者についてはこれまでの学界における議論及び裁判例を手がかりに検討し（Ⅲ）、後者については提案されている新たな制度の仕組みを概観しながら検討していきたい（Ⅳ）。

<sup>1</sup> 平成28年6月2日閣議決定。

<sup>2</sup> なお、2018年2月8日付東京新聞によれば、厚生労働省は今国会に提出する働き方改革関連法案について、施行日を当初よりおおむね一年間遅らせる修正案を公表した。修正案では、非正規労働者の処遇改善に向けた「同一労働同一賃金」の施行は大企業と派遣事業者については2020年4月、派遣を除く中小企業については2021年4月とされている。

<sup>3</sup> [www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177380.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177380.html)

## Ⅱ 「働き方改革」としての「同一労働同一賃金」政策

### 1 発端——「ニッポン一億総活躍プラン」(2016年6月)

#### (1) プランにおける「同一労働同一賃金」政策の位置づけ

政策的な課題として、非正規労働者の待遇改善を目指した「同一労働同一賃金」が設定されたのは、2016(平成28)年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」(以下、「プラン」という)においてである。

プランは、「我が国の経済成長の隘路の根本には、少子高齢化という構造的な問題がある」とし、加速度的に進行する人口の減少化が、「労働供給の減少のみならず、将来の経済規模の縮小や生活水準の低下を招き、経済の持続可能性を危うくするという認識が、将来に対する不安・悲観へとつながっている」との見方を示す。そして、「アベノミクスの第2ステージは、この少子高齢化の問題に正面から立ち向かい、「誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会」を目指すとする。そこで実現が目指されるのは、「単なる社会政策ではなく、究極の成長戦略」であり、「全ての人が包摂される社会が実現できれば、安心感が醸成され、将来の見通しが確かになり、消費の底上げ、投資の拡大にもつながる」し、「多様な個人の能力の発揮による労働参加率の向上やイノベーションの創出が図られることを通じて、経済成長が加速することが期待される(包摂と多様性による持続的成長と分配の好循環)」という。

この「成長と分配の好循環」のメカニズムを支える政策のひとつとして位置づけられているのが、「非正規雇用労働者の待遇改善」である。その具体的な内容としては、「不本意非正規雇用労働者の正社員への転換及び同一労働同一賃金に向けた非正規雇用労働者の賃金改善」が挙げられている。「非正規雇用労働者の待遇改善」と並んで挙げられている他の政策は、①「子育て支援の充実」、②「介護支援の充実」、③「高齢者雇用の促進」、④「最低賃金の引き上げ」であるが、プランによれ

ば、このうちの①②③によって労働供給量の上昇が図られ、④及び非正規雇用労働者の待遇改善によって、社会全体の賃金総額が引き上げられるという。

具体的には、④及び非正規労働者の待遇改善によって、時間あたりの賃金が上昇して社会全体の賃金総額が増加し(試算によれば、2020年度には約20.5兆円、2025年度には約29.5兆円)、それが可処分所得の押し上げにつながり(2020年には約16.9兆円、2025年には約20.4兆円)、さらに消費支出の大幅な増加(2020年には約13.7兆円、2025年には約20.4兆円)となることが見込まれている。また、この試算は政策が賃金・所得・消費に直接的に及ぼす効果を算定したものであって、生産の増加、収益の改善を通じて、更に労働供給の増加と賃金の上昇が後押されることが期待できるという。

プランは、以上の試算を踏まえて、同一労働同一賃金の実現に向けて積極的な姿勢を打ち出す。すなわち、「我が国の非正規雇用労働者については、例えば、女性では、結婚・子育てなどもあり、30代半ば以降、自ら非正規労働を選択している人が多いことが労働力調査から確認できるほか、パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、我が国では4割低くなっている」ので、再チャレンジ可能な社会を作るためにも、「雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。」そして、「正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す」とする。

#### (2) 経済の好循環と「同一労働同一賃金」政策との関係

プランの中心的な目的が、日本経済に「更なる好循環を形成する」ことにあるのは明らかである。しかし、その目的と「同一労働同一賃金」政策は適合的なのだろうか。

一般的に、同一労働同一賃金という考え方は、同一の労働を行う者には同一の賃金を支払うべし

という考え方であって、それ自体が支払われる賃金水準の引き上げを内包しているわけではない。たしかに、「同一労働」を行う労働者の範囲を、どのレベルで設定するかによって社会全体の賃金水準を引き上げる効果を持つ可能性<sup>4</sup>はあるが、同一労働同一賃金という考え方が本来的に持っているのは、同じ仕事をしているのに同じ額の賃金が支払われないという事態を是正する機能——ここでは報酬公正化機能と呼ぶことにする——である。

そのため、同政策の下で、ある程度の時間をかけて、正規労働者と非正規労働者間の労働条件とりわけ賃金格差をなくしていこうとする場合には、非正規労働者の賃金水準を現在よりも引き上げつつ他方で正規労働者の賃金水準を引き下げる（パイの配分方法を変更する）ことで平準化させるということも十分に予想される。これもまた、同一労働同一賃金の実現のひとつの形であろう。また、企業が職場において正規労働者と非正規労働者とを完全に分断し、同一の労働に従事させず、したがって同額の賃金を支払わないという手段を選択する可能性もある。こういった場合、社会全体の賃金総額はおそらく想定するほどには増加しない。結局、政策によって直接的に社会全体の賃金総額の上昇を目指すというのであれば、その目的に適うのは最低賃金の引き上げ政策であって、同一労働同一賃金政策ではない。

プランが示す現状認識や「包摂」「多様性」「持続的成長」といった社会のイメージ、そしてそういった日本社会を実現するために「社会の発想や制度を大きく転換しなければならない」と言い切る勇ましさに共感を覚えなくはないが、「同一労働同一賃金の実現」についていえば、プランのなかに適切に位置づけられていないような違和感がつ

<sup>4</sup> たとえば、当該国の労働市場で就労する全労働者の労働を対象に「同一労働同一賃金」を考えるならば、中小企業で就労する非正規労働者と同じ職種に従事する大企業の正規労働者間で「同一賃金」を論じることになり、通常高額であると考えられる大企業の正規労働者の水準に賃金が合わせられることによって、社会全体の賃金が全体的に底上げされるということは、実現可能性はともかく、考えられなくはない。

きまとう。これは決して小さなことではない。なぜなら、同政策を具体的な法規制のレベルで論じていく際に、その実施目的が何であるかということは、どのような法規制を行うかという議論に大きな影響を与えるからである。

次項では、働き方改革における「同一労働同一賃金」政策の目的は何かという点に留意しながら検討を進めたい。

## 2 展開——「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」（厚労省）と「働き方改革実現会議」（内閣府）の温度差

### (1) 「中間報告」と「ガイドライン案」にみる基本的な姿勢の違い

プランで示された「同一労働同一賃金」政策は、その後、厚生労働省に設けられた「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」（座長：柳川範之教授（東京大学）、2016年3月23日第1回開催。以下、「検討会」という。）と、内閣府に設けられた「働き方改革実現会議」（議長：安倍晋三首相、2016年9月27日第1回開催。以下、「実現会議」という。）において議論が重ねられることになる。そして、同年12月には、まず検討会が「中間報告」を、そしてほどなく、実現会議が「同一労働同一賃金ガイドライン案」（以下、「ガイドライン案」という。）を公表する。

同じテーマを同時期に検討する検討会（厚労省）と実現会議（内閣府）との政治的な関係は判然としない。しかし、非正規労働者待遇改善のためのガイドラインを作ることを目的としていた検討会は、結局、ガイドラインの作成を断念し、他方、実現会議が「ガイドライン案」を作成したという経緯に鑑みれば、実現会議の決定や判断の方が優越しているのだろう。

それはともかく、検討会が出した中間報告と実現会議が出したガイドライン案には見逃せない違いがある。それは、「同一労働同一賃金」の捉え方である。少し詳しくみていこう。

まず、検討会は、「正規・非正規間の待遇格差が大きいことが、大きな問題である」とし、「不合理

な格差を是正し、非正規社員の待遇を改善させることが強く求められる」とする。しかし、ここでは、いかなる意味で待遇格差が問題なのか、なぜ非正規労働者の待遇改善が求められるのかという点についてまったく言及されていない。

次に、格差是正については、「同一労働同一賃金」の考え方が参考になるとしながら、この考え方を厳密に定義することは難しく、欧州諸国の状況を踏まえると、「『同一労働であれば同一の賃金を支払う』メカニズムは、複数の制度や取り組みの総体として成り立っている」ので、労働市場全体の構造をよく理解したうえで、国の構造にあった対応策がとられることが重要であると結論づける。そして、「同一企業内でのみ、同一労働同一賃金を考えることについて」という見出しの下、「本来はもっと幅広い比較が必要だが、非正規社員の待遇改善をできるだけ早期に実現させるためには、同一企業内で比較するのが、現実的」(傍点一筆者)とする。その理由は、日本では欧州のように産業別労働協約による企業横断的な職種別の賃金相場が形成されていないためであるという。加えて、長期的には、外部労働市場の活用を含めた労働市場整備を通じた待遇改善という側面も重視すべき、とする。

中間報告からは、少なくとも、次の2点が明らかである。第1に、検討会は、「同一労働同一賃金」を、企業の枠を超えて、あたかも企業横断的に同一の労働をしている労働者に対して同一の賃金を支払うかのような考え方として捉えている。それゆえ、第2に、「同一労働同一賃金」の導入にはきわめて慎重であり、基本的には、日本の労働市場の特徴に配慮した複数の法制度による労働市場整備を通じて非正規労働者の待遇改善を図るべきという考え方に立っている。

しかし、第1点目に関して、たとえば産業別労働協約による企業横断的な職種別賃金が設定されているとされるドイツにおいても、労働組合の組織率はいまや20%を下回っているうえ、個々の企業が経営状態や経営方針あるいはその雇用する労働者個々人の業績等を反映させ、当該労働協約に

上乗せした賃金を支払うことはめずらしくない<sup>5</sup>。このような動きは、資本主義を基本とする経済体制を前提にすれば意外なことではないだろう。労働組合の組織形態が産業別であるからといって、当然に、企業横断的に「同一労働同一賃金」が成立しているわけではない。

また、ドイツでは、労働協約による拘束を逃れるために、労働協約の一方当事者である使用者団体から脱退する企業が現れていることが社会的な注目を集めているが<sup>6</sup>、そのことはドイツにおいて最低賃金法(2015年1月施行)を成立せしめた大きな要因のひとつもなった<sup>7</sup>。もはや労働協約システムだけでは賃金の下支えを行うことができなくなったからである。このことからわかるように、産業別労働協約による企業横断的な賃金設定は、同一労働同一賃金の実現というよりもむしろ、当該産業における職種ごとの最低賃金額設定のためのものであると捉える方が一般的である<sup>8</sup>。

もちろん、中間報告がいうように、欧州各国でも「同一労働同一賃金」の考え方に相違があるのだろうし<sup>9</sup>、前述したように、プランが社会全体の賃金総額の増加を目的としているのであれば、「同一労働同一賃金」政策に労働市場全体に共通する最低賃金の設定及び水準の引き上げに類似した効果を持たせることが適格的ではあるだろう。その意味で、検討会の基本的な姿勢はプランに忠実である。しかし、「同一労働同一賃金」に対するその

<sup>5</sup> ドイツにおいて、その雇用する労働者の業績を勘案し協約賃金に上乗せして支払われる加給(成績加給)につき法的な検討をしたものとして、緒方桂子「ドイツにおける成績加給制度と法的規整の構造」季労190・191合併号(1999年)127-160頁。

<sup>6</sup> ドイツの労働協約システムが直面する課題に関する文献として、岩佐卓也『現代ドイツの労働協約』(法律文化社、2015年)17頁以下、名古屋功『ドイツ労働法の変容』(日本評論社、2018年)37頁以下など。

<sup>7</sup> その事情については、岩佐前掲6)129頁以下などに詳しい。

<sup>8</sup> 西谷敏『労働組合法(第2版)』(有斐閣、2006年)6頁、菅野和夫『労働法第11版補正版』(弘文堂、2017年)877頁。

<sup>9</sup> たとえば、大木正俊『イタリアにおける均等待遇原則の生成と展開』(日本評論社、2016年)によれば、イタリア労働法における均等待遇原則は特徴的である。

ような認識が、かえってプランとは異なり、同政策の推進に対する抑制的な態度を招いていることは皮肉である<sup>10</sup>。

これに対して、実現会議が示すガイドライン案は、「同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇格差を是正することを目的としている」とその冒頭で明確に述べる。実現会議が捉える、「同一労働同一賃金」は同一の使用の下に雇用されている正規労働者と非正規労働者との間の労働条件格差是正を目的としたものなのである。しかし、これでは、先に述べたプランに対する疑問がそのまま当てはまる。同一の使用のもとで雇用される正規労働者と非正規労働者間の「同一労働同一賃金」は、別段、社会全体の賃金総額の引き上げを約束するものではない。

いずれにせよ、検討会と実現会議の間で議論は混乱している。その原因は、プランにおける同一労働同一賃金政策の位置づけにあると考えられる。

## (2)「働き方改革実行計画」(内閣府・2017年3月)における「同一労働同一賃金」政策の位置づけの修正

その後、実現会議と検討会議は、それぞれほぼ同じ時期に、今後の方向性を示した文書を出す。実現会議が公表したものが「働き方改革実行計画」(内閣府・2017年3月。以下、「実行計画」という。)、検討会議が公表したものが、「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会報告書」(厚労省・2017年3月。以下、「報告書」という。)である。

報告書は、「同一労働同一賃金の法整備に向けた論点整理」として、法整備に関する諸論点を提示し、それぞれの論点に対する各委員からのさまざま

な意見を羅列する形で作成されている。報告書は、なんらかの明確な結論を示すこともなく、また、ここでも「同一労働同一賃金」政策の目的について触れていない。

これに対して、実行計画はこれまでと異なる展開をみせる。実行計画のうち、同一労働同一賃金に関わる部分では、以下のように述べられている。

「日本の労働制度と働き方には、労働参加、子育てや介護等との両立、転職・再就職、副業・兼業など様々な課題があることに加え、労働生産性の向上を阻む諸問題がある。『正規』、『非正規』という2つの働き方の不合理な処遇の差は、正当な処遇がされていないという気持ちを『非正規』労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。これに対し、正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく」(傍点一筆者)とし、同一労働同一賃金の導入は、「仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)間の不合理な待遇差の解消を目指すもの」と位置づける。

プランと実行計画との明らかな違いは、「同一労働同一賃金」政策の位置づけの違いにある。つまり、実行計画において、同政策は、社会全体の賃金総額の上昇のための手段ではなく、労働生産性向上のための手段へと修正されている。労働生産性の向上を図ることは、社会全体の経済政策としても重要であることはもちろんいうまでもなく、また、日本経済の活性化を目指すプランの趣旨に反するわけでもない。その意味では、さりげない修正ではある。

しかし、このような位置づけは、「同一労働同一賃金」が本来持っている機能、すなわち、同じ仕事をしているのに正当な処遇をされていないという状態(=納得感のない状態)の解消を目指す報

<sup>10</sup> もっとも、検討会第1回会合において、新原浩朗一億総活躍推進室次長(当時)は、「ここで議論しようと思っているのは、基本的には同じ雇用主のうちでの格差の議論」と述べている。それにも関わらず、検討会がそういった方向で議論をしていない点には疑問が残る。正規労働者及び非正規労働者間の待遇格差は、複数の制度の組み合わせと長期的な労働市場整備によって実現すべきといった結論ありきで議論を行ったのではないかと考えるのはうがちすぎであろうか。

酬公正化機能にふさわしい。そして、同一労働同一賃金政策を、このように位置づけるのであれば、それは当然に同一の使用者のもとで雇用される正規労働者と非正規労働者間で比較され、適用されることが前提となる。なぜなら、実行計画がいうように、非正規労働者が自らに対する処遇に納得するのは、自らの能力が適正かつ公正に評価され、それに見合った処遇を受けている場合であり、適正かどうか、公正かどうかは、能力を評価し処遇を行う者（使用者）の下にいる集団内（雇用される労働者）での比較によって相対的に決まってくることだからである。

ともかく、実行計画の段階においてはじめて、同一労働同一賃金政策は、その本来の機能を活かした政策目的の下に置かれることになったといえることができる<sup>11</sup>。

### 3 具体化——「建議」から「法律案要綱」へ

その後、同一労働同一賃金政策に関わる法整備は、厚生労働省の下にある労働政策審議会での検討に委ねられることになる。2017年6月、同審議会の下部組織である、労働条件分科会、職業安定分科会、雇用均等分科会の下にそれぞれ置かれた

<sup>11</sup> なお、神吉知郁子「労働法における正規・非正規『格差』とその『救済』」日労研690号（2018年）68頁は、実現会議が出した実行計画の「同一労働同一賃金」の原則はカッコつきで理解されるべき概念で、欧州にみられるような労働市場横断的な普遍的モノサシではなく、あくまでも非正規労働者の社内の待遇改善のためのきわめて限定的な調整原理にすぎないとして、概念の捉え方が不適切であると批判する。プラン等のいう「同一労働同一賃金」が、実質的には不利益取扱い禁止であって、スローガンにすぎないとの指摘はそのとおりであろう。しかし、神吉の批判の背景には、人権由来差別と正規・非正規格差には質の違いがあり、「同一労働同一賃金」原則は前者の差別に適用される一義的で強行的な法規制であるとの理解（峻別論）があると考えられ、この点に関しては同意できない。峻別論の根拠のひとつとなっていると思われる労働政策研究・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」（平成23年7月、座長：荒木尚志東京大学教授）が描いたEU諸国の事情紹介には内容的に疑問を感じる部分もあり、また峻別論自体に対しても疑問がある。この点について言及したものとして、緒方桂子「労契法20条解釈の視座」日本労働法学会誌128号（2016年）51頁。

同一労働同一賃金部会は「同一労働同一賃金に関する法整備について」（報告）をまとめた。当該報告は、各分科会の長から労働政策審議会会長（樋口美雄慶應義塾大学教授）を通して、厚生労働大臣（塩崎恭久 [当時]）に建議された（以下、「建議」という。）<sup>12</sup>。

建議の主なポイントをまとめると以下のとおりである。

#### 1 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備に関して

##### (1) パートタイム労働者・有期契約労働者

① 待遇差が不合理と認められるか否かの判断においては、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき旨を明確化

② 考慮要素のうち「その他の事情」に関し、「職務の成果」「能力」「経験」を例示として明記。また、事情に応じて、労使交渉の経緯等が含まれうることを明確化。

③ 均等待遇規定（パート労働法9条）を有期契約労働者にも拡大。

④ 比較対象は「同一の使用者に雇用される正規雇用労働者」で統一。

##### (2) 派遣労働者

① 選択的待遇決定制度を整備（派遣先の労働者との均等・均衡方式／労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式）。

② 派遣元事業主の賃金原資確保のために、派遣料金設定に際し、派遣元事業主に対する必要な配慮義務を規定。

#### 2 労働者に対する待遇に関する説明の義務化について

##### (1) パートタイム労働者・有期契約労働者

① パート法が定める説明義務等（6条1項・2項、14条1項、2項）を有期契約労働者に拡大。

② 求めがあった場合、事業主には、正規雇用

<sup>12</sup> [www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11651000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakabu-Kikakuka/0000168023.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11651000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakabu-Kikakuka/0000168023.pdf)

労働者との待遇差の内容やその理由等に関する説明義務があることを規定。

③説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止を規定。

#### (2) 派遣労働者

・ 同上 (2(1)①～③)

### 3 行政による裁判外紛争解決手続の整備等について

#### (1) パートタイム労働者・有期契約労働者

①パート法が定める行政による履行確保措置及び行政 ADR を有期契約労働者に拡大。

②解釈が明確な場合、1(1)①も報告徴収・助言・指導・勧告の対象。

#### (2) 派遣労働者

①司法判断の根拠規定及び説明義務に対応する行政による履行確保措置の整備

②行政 ADR の対象化

### 4 その他

①パート法が定める就業規則作成・変更時の意見聴取（努力義務）等の規定を有期契約労働者に拡大。

②十分な施行準備期間の設定。

建議を概観すると、大きな特徴として次の3点を指摘することができる。

第1に、パートタイム労働者と有期契約労働者に関しては、均等・均衡待遇に関する現行の諸規定について法解釈を明確化するための修正を行うとともに、パート労働法と労契法の間で不揃いになっていた部分を労働者に有利な方向で整備するという方針が示されたこと、第2に派遣労働者について均等・均衡待遇実現のための新たな制度の設置が企図されていること、第3に行政による履行確保措置及び行政 ADR の拡大が図られていることである<sup>13</sup>。

第1の点に関しては、当初プランが示していた

「同一労働同一賃金の実現に踏み込む」といった勇ましさはすっかり影を潜めてしまっている。もちろん、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者についてそれぞれ別の法律のなかで規制が行われ、それらの法規制が統一性を欠いていたのはたしかであり、整備を行うことは好ましい<sup>14</sup>。しかし、法規制そのものについては、パート労働法9条が定める均等待遇規定が有期契約労働者にも拡大される点を除けば、それほど大きく現行法の枠を踏み出すものではない。また第3の点に関して、すでに先行して行われているパートタイム労働者に関する行政による履行確保措置や行政 ADR が決して効果的に機能しているとはいえない現状に鑑みれば、措置そのものの変革を行わない限り、新たに対象とされる有期契約労働者や派遣労働者にとっても効果的な手段とはなりえないだろう。これに対して、第2の点は、かなり大きな制度変更となっている。この点については後に詳しく述べることにしたい。

2017年9月8日、建議を受けた厚生労働省は労働政策審議会に対し法律案要綱を諮問した。そして、諮問に答えて、労働政策審議会は厚生労働大臣（加藤勝信[当時]）に対して、「おおむね妥当」との答申を行った。厚生労働省は、今後、この答申を踏まえて法律案を作成し、国会に提出することを予定している。

以下では、項をあらためて、法律案要綱の具体的な内容について検討していきたい。

## Ⅲ 有期契約労働者及びパートタイム労働者に関する法律案要綱

### 1 制定法の整序

法律案要綱は、まず、現行のパート労働法を改正し、その適用対象に有期契約労働者を含めた、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の

<sup>13</sup> 建議に対しては、日本労働弁護団から、『「同一労働同一賃金に関する法整備について」(建議)に対する意見』(2017年8月7日)が公表されている。<http://roudou-bengodan.org/wpRB/wp-content/uploads/2017/08/fd28722d31bdf685600f057f76118dd.pdf>

<sup>14</sup> 具体的には、「有期契約労働の下で就労するパートタイム労働者」について、法の適用関係がわかりにくいということがある。もっとも、この場合には重畳適用になると考えられるから、当該労働者にとって都合のよい法規定を適用すればよいともいえる。

改善等に関する法律」に改めるとする。また、それに併せて、有期契約労働者に対する不合理な労働条件の禁止を規定する労契法 20 条を削除するとする。

たしかに実態において、有期労働契約の下で就労するパートタイム労働者など、労働者が、有期契約労働者でもありパートタイム労働者でもあるという場合も少なくない。しかし、だからといって必ずしも両者に対する法規制を同一の制定法のなかで行う必要があるわけではない。また、有期契約労働者の雇用の安定に関わる諸規定（労契法 17 条、18 条、19 条）はそのまま労契法の方に残されるようであるから、法改正が行われることで労働者にとって必ずしも見通しのよい制定法となるというわけでもない。

しかし、一方、このような形で制定法を整序することで、パート労働法が規定する事業主等の責務（3 条）や国及び地方公共団体の責務（4 条）、また労働条件に関する文書の交付（6 条）や就業規則の作成の手続（7 条）、さらに紛争解決の援助（24 条以下 27 条）や罰則（30 条）といった規定が有期契約労働者についても適用されることは、労働者保護の観点からみて積極的に評価することができる。

## 2 不合理な待遇の禁止

次に、法律案要綱は、現行の労契法 20 条及びパート労働法 8 条について一部修正を行い、規定の統一化と解釈の明確化を図っている。これについて、大きく、以下の 3 点が指摘できる。

第 1 に、法律案要綱は、条文の表題を「不合理な労働条件の禁止」とする労契法 20 条と「短時間労働者の待遇の原則」とするパート労働法 8 条を併せたような表題である「不合理な待遇の禁止」とする。また、内容においても、労契法 20 条の規定する「労働契約の内容である労働条件」に相応する部分を、「基本給、賞与その他の待遇」へと改めている。

学説においては、労契法 20 条にいう「労働条件」について、賃金や労働時間等の労働契約の内容と

なりうる労働条件に限られるのか<sup>15</sup>、それとも解雇や配転、業務の配分、昇進等個別的な人事措置も含まれると考えるのか<sup>16</sup>という点で議論が対立していた。法律案要綱では、この点が整理され、法的規制の及ぶ対象が明確化された。これによって、労働契約の内容となりうる労働条件のみならず、より広く人事上の諸措置における正規労働者との処遇の相違についてもその是正を図らなければならないことが明確になった<sup>17</sup>。

第 2 に、現行法は不合理性判断の考慮要素として、①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を挙げているが、法律案要綱はその考慮方法の明確化を図っている。具体的には次の 2 点が明確になる。

まず、法律案要綱は、上記①②③の考慮要素のうち、「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して」、不合理と認められる相違を設けてはならない、とする。つまり、法律案要綱は、問題となる労働条件格差の不合理性を判断する際に、①②③の考慮要素をすべて考慮するのではなく、待遇の性質や目的に照らして適切な考慮要素を選択し、それに照らして不合理性の審査を行うべきとする。

労契法 20 条が関わる労働事件においては、正規労働者に支給されている手当が有期契約労働者に支給されておらず、その支給を求めるという手当請求型の事案が少なくない。たとえば、ハマキョウレックス事件では、正社員トラックドライバーに支給されている諸手当が契約社員のドライバーに支給されていないことは不合理であるとして労契法 20 条違反を理由に未払い分賃金相当額の損害賠償が請求された。このような手当請求型の事案の場合、労契法 20 条の文言に従えば、請求の対象となっている労働条件ごとに不合理性の審査を

<sup>15</sup> 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説労働契約法（第 2 版）』（弘文堂、2014 年）233 頁。

<sup>16</sup> 緒方桂子「改正労働契約法 20 条の意義と解釈上の課題」季労 241 号（2013 年）22 頁。

<sup>17</sup> 荒木他注 15）233 頁（注 8）も、パート労働法 8 条が規制対象とする「待遇」のなかには労働契約上の労働条件以外のものも含まれると理解している。



行うことになる。実際、本件の大阪高裁は、問題となった諸手当（無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当）の性質や支給目的に照らして、上記①ないし③の考慮要素のうち適切な考慮要素を勘案し、契約社員ドライバーに支給しないことが不合理といえるかを審査している<sup>18</sup>。このような判断のあり方は、労契法 20 条の条文に素直な解釈に基づくものであり、すでに、施行通達<sup>19</sup>及び学説の多くが支持するものであるが、法律案要綱はこの点を明確にしている。

次に、問題とされる待遇ごとに上記①②③の考慮要素が選択的に考慮されることに伴って、不合理性審査の手順が明確になった。すなわち、④相違が問題となっている待遇の性質や目的を明らかにする、⑤⑥に則して比較対象者の範囲及び考慮すべき要素を①ないし③から選択する、⑦選択された考慮要素に照らし相違が不合理といえるかを審査する、という順番である<sup>20</sup>。例を挙げよう。たとえば、国民の祝日に正規労働者が勤務した場合には「祝日手当」が支給され、有期契約労働者が勤務したとしても当該手当の支給を受けることはないとしよう。当該手当が社会一般的に休日である祝日に勤務する者に対する配慮としての性格をもち、職務の内容や人事異動などと関連性がないとすれば(④)、考慮要素として上記①や②を考慮する必要はなく(⑤)、したがって仮に正規労働者と有期契約労働者の職務の内容が大きく異なっていたとしても、有期契約労働者に対する配慮を行う必要のない事情(上記③)の存在を使用者が立証できない限り、不合理と判断される(⑦)と

<sup>18</sup> ハマキョウレックス事件・大阪高判平成 28. 7. 26 労判 1135 号 59 頁、同事件差戻一審・大津地彦根支判平成 27. 9. 16 労判 1135 号 59 頁。大阪高判は、たとえば、「給食手当」については、上記①及び②とは無関係であるとし、それ以外に正社員ドライバーにだけ支給する事情(③)があるか否かを審査している。

<sup>19</sup> 平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 2 号「労働契約法の施行について」。

<sup>20</sup> 沼田雅之「日本郵便東京事件の問題点と課題」労旬 1901 号(2017 年) 7 頁は、日本郵便(労契法 20 条)事件(東京地判平成 29. 9. 14 労判 1164 号 5 頁)において、そのような判断枠組みが採られていないことの問題性を指摘する。

いうことである。

第 3 に、禁止される格差は「不合理」な格差であるとする点は維持されている。学説においては、労契法 20 条が規定する「不合理なものであってはならない」の意味をめぐって、大きく、「[労契法 20 条の]趣旨に照らして法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いものであってはならないとの意味」とする見解(不合理性基準説)<sup>21</sup>と、「合理的でなければならない」の意味であると解する見解(合理性基準説)<sup>22</sup>が対立している。合理性基準説は、不合理性基準説を採ることによって生じる、合理的理由はないが不合理な相違とまでは言えない場合(グレーゾーン)を適法とすることで公正な処遇の実現を目指す法の趣旨が没却することを批判する。

実際、不合理性基準説に立つ裁判例は、労働条件格差の不合理性について抑制的に判断する傾向がある<sup>23</sup>。このような裁判の傾向が続けば、司法を通じて、パートタイム労働者・有期契約労働者と正規労働者間に公正な待遇を実現することは困難となる<sup>24</sup>。また、不合理でなければ待遇に差を設けることも違法ではないという、社会的にもきわめて不適切なメッセージを発することにもなり、結局、雇用形態間の公正な処遇の実現は達成困難となるだろう。パートタイム労働者・有期契約労働者と正規労働者間の公正な処遇を実現すること

<sup>21</sup> 菅野前掲注 8) 337 頁、荒木他前掲注 15) 235 頁。

<sup>22</sup> 緒方前掲注 16) 17 頁、西谷敏『労働法(第 2 版)』(日本評論社、2013 年) 452 頁。なお、明確に合理性基準説に立った初めての裁判例として、九水運輸商事事件・福岡地小倉支判平成 30. 2. 1 判例集未掲載がある。

<sup>23</sup> たとえば、日本郵便(労契法 20 条)事件(東京地判平成 29. 9. 14 労判 1164 号 5 頁)、メトロコマース事件・東京地判平成 29. 3. 23 労判 1154 号 5 頁、ヤマト運輸事件・東京地判平成 29. 9. 14 労判 1164 号 5 頁、学校法人大阪医科薬科大学事件・大阪地判平成 30. 1. 24 判例集未掲載など。

<sup>24</sup> これに対して、荒木尚志「定年後嘱託再雇用と有期契約であることによる不合理格差禁止」労判 1146 号 12 頁以下は、労契法 20 条の意義に関して、「法規制のみによって不平等の解消を実現しようとする規制ではない」とし、また、有期労働契約の担う「多様な機能」に着目すれば、むしろ、労働条件格差の不合理性判断はその機能を阻害することのないようにすべきとの立場に立つ。

を目指すのであれば、「不合理な待遇の禁止」ではなく「合理的な待遇」とし、合理的理由のある処遇の相違のみが法的に許されることを規定すべきである<sup>25</sup>。

検討会が公表した報告書をみると、「待遇差について“合理的である”と必ず説明がつく水準まで求めることは、社会にとっても好ましいことではない」、「雇用主が合理的に説明できる範囲を超える合理性を持った賃金制度がありうる」といった消極的な意見も見られる。たしかに、実際の賃金制度や処遇のあり方は長年の試行錯誤や調整のなかで形成されてきたものも少なくなく、現時点で、ひとつひとつの手当の意味や賃金区分についての説明を求められても容易に答えられないというのは正直な心情でもあるだろう。

しかし、不合理な労働条件を禁止する労契法20条が施行された2013年4月以降、自らの待遇に到底納得のできないとして異議を申し立てる非正規労働者が出てきたのは、企業が十分な説明ができないような処遇を放置してきたがゆえである。そのことに鑑みれば、待遇差を合理的に説明することは社会にとってむしろ好ましいことであるし、雇用主が合理的に説明できないような賃金制度は、非正規労働者にとって、やはり不合理であるというしかない。

ところで、法律案要綱に沿って「不合理」との文言が維持された場合であっても、次の点には十分に留意すべきである。すなわち、不合理性基準説は「法的に否認すべき内容ないし程度」（傍点筆者）で不公正に低いものであってはならないとする。ここで「内容」が挙げられていることからわかるように、不合理基準説は、待遇差について理由が不要であるとか、明確でなくてよいということを行っているわけではない。不合理性基準説は、待遇差に関して一定の理由づけが行われることを前提に、その理由の内容が法的に否認すべきような内容であるかどうかを基準に審査しようとする見解であると解される。

<sup>25</sup> 和田肇「働き方改革で非正規雇用の処遇改善は実現できるのか」労旬1903-04（2018年）30頁。

この点、不合理性基準説が挙げる次の例は参考になるだろう。すなわち、同説は、正規労働者に対して年齢給と生活手当を支給し、有期契約労働者に対して地域相場による職務給のみ提供している場合に、その相違の説明が「中核的人材のキャリア・コースに選抜・採用されているかどうかによる違いである」という説明だけでは足りず、職務内容の観点からみた整合性やその他の事情から格差の大きさを正当化できない場合には不合理と評価されるとする<sup>26</sup>。

これまでの裁判例をみていると、たとえば「優秀な人材の獲得や定着を図る」「長期的な勤務に対する動機付けを行う」といった、きわめてステロタイプな「正社員」のイメージに沿った漠然とした理由を根拠に、待遇差の不合理性が否定されている<sup>27</sup>。不合理性基準説に立つとしても、待遇差の理由づけは行うべきであり、その理由づけが不明確であれば、「不合理」か否かの規範的評価を行うに際して、待遇差が不合理でないことの判断の手がかりを失うわけであるから、不合理でない主張する使用者の側に不利に作用すると考えるべきであろう<sup>28</sup>。加えて、今回の法律案要綱では、事業主に対し、雇い入れ時及び求めがあった場合には、待遇の相違の内容及び理由、決定に当たって考慮した事項について説明しなければならない義務を課すとしている。非正規労働者からの要請に対して使用者が説明義務を十分に果たさない場合、訴訟の場面において、使用者に不利に判断さ

<sup>26</sup> 菅野前掲注8）342頁。

<sup>27</sup> 前掲メトロコマース事件、前掲日本郵便（労契法20条）事件、日本郵便事件・佐賀地判平成29.6.30 労経速2323号30頁など。

<sup>28</sup> たとえばメトロコマース事件東京地裁判決を例にとって考えてみる。同判決では、正規雇用労働者に支給される退職金が有期契約労働者に支給されておらず、その理由として「長期的な勤務に対する動機付け」が挙げられている。たしかにこの理由は一見すると両者間の待遇差についてのもっともらしい理由にも思える。しかし、同社の退職金制度では勤続1年目から支給する制度設計になっていた。この場合には、長期的な勤務への動機付けという説明では明確な理由づけが行われたとはいえないと解すべきであり、それ以上の理由づけを使用者が行うことができないならば、使用者の側に不利に評価すべきであろう。

れると解すべきである。

### 3 均等待遇規定

法律案要綱は、現行パート労働法9条が定める差別的取扱いの禁止を有期契約労働者にも拡張するとする。差別禁止の適用要件に、職務の内容のみならず、職務の内容及び配置の変更の同一性を求めることの問題性<sup>29</sup>をとりあえず措くならば、「働き方改革」が掲げてきた「同一労働同一賃金」政策にもっとも接近した法改正となる。

最近では、一般財団法人京都市立浴場運営財団事件<sup>30</sup>が、正規労働者に支給される退職金がパートタイム労働者に支給されないことは、旧パート法8条（現9条）に反するとして正規労働者と同額の退職金の支払いを認めている。旧パート法8条が制定された当初から、差別的取扱い禁止規定が通用する場面は少ないとされていたが、フルタイムで勤務する有期契約労働者の場合には、勤務の実態（職務内容、人事異動等）が正規労働者とほとんど変わらない場合もある。そのような場合には、均等待遇規定によって、処遇の改善を図ることができるだろう。

### 4 努力義務規定の意味

法律案要綱は、特に賃金に関して、事業主に対し、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験等を勘案し、その賃金を決定するよう努めることを求める規定を予定している。

先にみたように、建議は、現行のパート労働法が定める行政による履行確保措置を有期契約労働者にも拡大することを予定している。本規定は行政による履行確保措置発動の手がかりとなる。

### 5 残された課題

残された課題として、大きく2点指摘しておきたい。

1点は、高齢者雇用確保措置として、定年退職後に有期労働契約によって再雇用されている労働者の労働条件についても、これまでと同様に、不合理な待遇の禁止の対象とするのか否かである。定年後嘱託で再雇用された原告労働者が正社員との待遇差の違法性を争った長澤運輸事件<sup>31</sup>では、定年後嘱託再雇用労働者について労契法20条が適用されると判断された。しかし、定年退職後の再雇用は、高齢者雇用促進法が、使用者に対し、年金支給開始年齢までの雇用確保措置として強制的に義務づけた措置の一環である。当該措置によって非正規労働者になった者も、他の通常の非正規労働者と同様に、不合理な待遇の禁止規制の対象とすると、かえって不合理性判断の際に考慮すべき要素が拡散してしまいかねない。また、他の有期契約労働者と同様の規制の下に置くとしても、高齢者雇用促進法に基づく措置であることを待遇差の不合理性審査においてどのように考慮すべきかは丁寧に考える必要がある。

第2点目は、法違反の場合の法的効果についてである。雇用を継続しながら、処遇格差は正のための訴訟の可能性を考えるならば、法違反が認められた場合の法的救済の方法として、正規雇用労働者と同一の労働条件が適用されることが望ましい。

学説においては、そのような見解に立つ学説も多く、解釈による契約の補充的効力が論じられているが、より直接的に、労基法3条のような労働契約への補充的効力を明文化することが望ましい。

<sup>29</sup> 森ます美・浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』（有斐閣、2010年）309頁、316頁参照。

<sup>30</sup> 京都地判平成29.9.20労働判例ジャーナル69号2頁。

<sup>31</sup> 長澤運輸事件第1審・東京地判平成28.5.13判例1135号11頁、控訴審・東京高判平成28.11.2判例1144号16頁。なお、同事件については、緒方桂子「定年後再雇用制度下における有期契約労働者の賃金と労働契約法20条違反の成否」『平成28年度重要判例解説』（有斐閣、2017年）239頁も参照。

## IV 派遣労働者に関する新たな制度

### 1 建議の提案

建議は、派遣労働者に対する待遇に関して、派遣先の労働者との均等・均衡により派遣労働者の賃金決定を行う場合、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になること、派遣労働者の希望が一般的に賃金水準の高い大企業へ集中し、派遣元における派遣労働者のキャリア形成への配慮が困難になることが問題であるとし、均等・均衡の実現方法を、①派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善か、②労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善かの選択制とすることが妥当であるとした。

これを受けて、法律案要綱は以下のとおり2つの選択肢を提示する。

### 2 第1の選択肢——待遇の原則

まず第1の選択肢である。こちらが原則となる。派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給等の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。また、派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同じの派遣労働者であって、職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の範囲で変更されると見込まれる者については、正当な理由がなく、その待遇について、当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない、とする。

多少の違いはあるものの、先に述べた、パートタイム労働者・有期契約労働者の処遇に関する規定内容とほぼ同様の内容の規定が設けられている。派遣先に雇用される労働者の賃金と均衡のとれた待遇を確保するよう配慮することを求めているにすぎない現行の労働者派遣法30条の3に比べると、間違いなく、派遣労働者の待遇改善に大きく踏み出す内容である。

### 3 第2の選択肢——労使協定による逸脱

次に第2の選択肢である。派遣元事業主は、労働者の過半数で組織される労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇について一定の事項を定めた場合、当該協定の内容に従った処遇を行うことができる。定めなければならない事項は、①適用される派遣労働者の範囲、②派遣労働者の賃金決定の方法、③公正な評価による賃金の決定、④賃金以外の待遇の決定方法、⑤労働者派遣法30条の2第1項の規定に基づく教育訓練の実施、⑥その他厚生労働省令で定める事項となっている。

このうち、②に関しては、イ) 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額であること、及び、ロ) 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験等の向上があった場合に賃金が改善されるものであることという基準が設けられている。

また④に関しては、当該待遇に対応する派遣先事業主<sup>32</sup>に雇用される通常の労働者の待遇の間において、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限るとの限定が付されている。

②④⑤が遵守されていない場合、③の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合には、原則である第1の選択肢に従った対応となるとする。

第2の選択肢は、理論的に、第1の選択肢にしたがった場合の賃金額や待遇を下回る水準を許容することを目的とするものである。そこで、水準の低下に歯止めをかけるために、②イ) 及びロ)、そして④の限定が設けられたと解される。加えて、③及び⑤も本選択肢の実施要件として設定されて

<sup>32</sup> 法律案要綱では「派遣元事業主」とされているが、前後の文脈から考えて、「派遣先事業主」の誤記ではないかと思われる。

おり、全体として、かなり強力な規制となっている。

しかし、労働者派遣法に関していえば、2015年法改正によって、従来同法が包含していた常用代替防止の原則を実質的に破棄したと評価せざるをえないような内容となる一方で、派遣労働者の雇用安定とキャリア形成が従来よりも重視されることになった。今回の法律案要綱が提示する労働者派遣法の改正の方向は、現行の労働者派遣法の枠組みと整合的であり、またそれを実質化するためにも必要な規制であると考えられる。

第2の選択肢に関して、気になる点を2点挙げておきたい。第1点は、労使協定の締結当事者である「労働者」とは誰を指すのかということである。この点、法律案要綱は、「労働者」と述べるのみである。仮に、当該派遣元事業主が雇用するすべての労働者（派遣元事業主の従業員及び派遣労働者）を指すとすれば、過半数を算定するときの母数はどのように考えるのか（他の労使協定で用いられる「事業場」概念が適当でない場合も想定される）、過半数代表選出手続において登録型の派遣労働者をどのように扱うべきなのか等、疑問は多い。

この労使協定の締結は、原則的な取扱いから逸脱するための要件であるから、それが適法に行われない場合には、原則に立ち返った処遇が求められることになり、派遣元事業主にとって思いもよらない損害が生じる場合もありうる。それを回避するためにも、当該労使協定の締結方法については、派遣労働のさまざまな実態に則して、ガイドライン等で詳細に定めておく必要がある。

第2に、派遣労働者に対する待遇に関する説明義務を、派遣元とともに、派遣先事業主も負うべきことを明確にすべきである。いずれに選択肢においても、派遣先からの十分な情報提供がない場合や派遣元が派遣先で雇用される労働者の実態に関して適切な情報収集を行っていない場合においては、たとえ派遣労働者が派遣元事業主に待遇に関する説明を求めたとしても、派遣元事業主が十分な回答を行えない場合が想定される。「雇用」と「労働力の使用」が分離する派遣労働の特殊性

に鑑みて、使用の主体である派遣先事業主もまた、派遣労働者に対して、その待遇決定に関わる情報の提供が義務づけられると規定すべきである。

## V まとめ

人口減少社会が進めば、労働力供給が低下する。労働力の供給を維持していくには、いかなる雇用形態で就労しようとも、その就労に応じた公正な処遇を行われるとの確信をもつことのできる社会であることは重要である。その意味で、今回の働き方改革が「同一労働同一賃金」政策を掲げたこと自体は積極的に評価したいと考える。

問題は、その「同一労働同一賃金」政策の内容である。同政策を、単なるスローガンに終わらせず、正規労働者と非正規労働者間の公正な処遇の実現に結びつけていくことが重要なのはいうまでもない。本稿では法律案要綱を中心に検討を行った。今後、展開される具体的な法制化作業を注視していくことが必要である。