

論 文 要 旨

題 目：雇用形態を理由とする労働条件格差是正の法理-日韓比較-

指導教授：有田謙司

研 究 科：法学研究科

氏 名：李 羅炅(イ ナギョン)

1. 本論文の目的

日本においても韓国においても、非正規雇用労働者が増大している。それは、労働者側の就業ニーズや意識の変化、高齢化の進行等の変化に対応するという側面がある一方、企業が、内部労働市場の柔軟性を確保し、労働費用を節減しようとした結果としての側面もある。しかし、このような非正規雇用労働者の増大は、企業にとっては有能な人材の確保を難しくし、労働者にとっては雇用不安が拡大する、という問題を生じさせることになる。そして、過剰な非正規雇用労働者の増加は、所得分配の歪曲をもたらし、雇用の不安定から失業者を量産して社会不安を惹起し、国民生活の質を持続的に低下させる。こうした社会問題の最大の原因とあってよいのが、非正規雇用労働者と正規雇用労働者との間における労働条件格差の存在である。これこそ、本論文が、非正規雇用をめぐる労働法上の諸問題の中でも、雇用形態を理由とする労働条件格差是正の法理について研究の対象とした所以である。

日本においてもまた韓国においても、雇用形態を理由とする労働条件格差の是正を図るための法律が制定されるまでは、性、人種、宗教、社会的身分など憲法で禁止する事由に基づく差別禁止を具体化するために定められた、労働（勤労）基準法における均等待遇原則の規定、男女雇用機会均等法における性を理由とする差別禁止の規定など、様々な差別禁止に関わる規定によって、非正規雇用労働者の労働条件格差の是正が図られてきた。しかし、社会の各分野で非正規雇用労働者の不合理な労働条件の格差は存在し続けてきたため、雇用形態を理由とする労働条件格差を是正するための特別な法的規制を設ける必要性があった。

2. 本論文の構成

本論文の構成は以下の通りである。

第1編 序論

第1章 研究目的と背景

第2章 非正規雇用労働者の意義と現状

第3章 雇用形態を理由とする労働条件格差をめぐる従来の法理

第2編 韓国の非正規保護法における差別的処遇の禁止及び差別是正制度

第1章 非正規職保護法の立法政策の展開過程

第2章 非正規職保護法における差別的処遇の禁止

第3章 非正規職保護法における差別的処遇の判断基準

第4章 非正規職保護法における差別是正の手続

第5章 差別是正制度の実効性及び今後の課題

第6章 結論

第3編 日本における非正規雇用労働者の労働条件格差是正のための法規制

第1章 非正規雇用労働者の労働条件格差是正の立法政策の展開

第2章 非正規雇用労働者の労働条件格差是正に関わる主な判例

第3章 非正規雇用労働者の労働条件格差に対する法規制

第4章 非正規雇用労働者の労働条件格差是正の法理論

— 均衡考慮、不合理な労働条件の禁止及び差別的取扱いの禁止の相互関係(試論) —

第4編 結論

3. 本論文の結論

韓国では、非正規職の労働条件に関する規制は、まず、最低勤労条件の保護の対象に非正規職勤労者を実質的に含める体制を整えることから始まり、正規・非正規職勤労者の労働条件格差の問題へと広がった。今日韓国は、非正規職保護法において非正規職であることを理由とする差別的処遇の禁止とその差別是正制度を定め、日本の法整備に一步先行しているようにも思われる。

韓国の非正規職保護法の差別是正のため法規制の特徴をまとめれば、次のような点を指摘できる。第一に、雇用形態を理由とする差別禁止を勤労基準法の均等待遇の原則とは別に特別法として規定している。非正規雇用労働者に対する不合理な勤労条件の差別を禁止する法規制が規定された理由は、正規雇用労働者に比べて使用者との交

渉力が脆弱である非正規雇用労働者は、それにより契約の公正ささえまともに確保することができないという事情にあると考えられる。この点で、非正規雇用労働者の不合理な勤労条件の差別を禁止する法規制は、厳密に言えば、従来の特定の人格的事由（性、信仰、国籍、社会的身分）を理由にした差別禁止とはその性格を異にする面がある。したがって、非正規雇用を理由とした不利益取扱いの禁止を人権的アプローチで理解することになると、この問題に対する合理的な解決策を見つけるのは難しいだろう。

第二の特徴は、雇用形態を理由とした差別については、他の法律で定められている救済機関及び救済手続とは別に、労働委員会内に新たに設置した差別是正委員会による独自の是正手続や、勤労監督官は、使用者が差別的処遇をした場合、その是正を要求することができるように規定したことにある。前者の救済手続については、さらに、次のような特徴を指摘することができる。まず、救済手続として調停方式と審判方式を並列させ、職権で調停手続に回付することができるようにしたこと、次に、差別的処遇それ自体には罰則を課さず、労働委員会による是正命令を予定すること、そして、確定した是正命令を履行しない場合、その履行を確保するために過怠料処分を予定していること、最後に、是正命令の種類として、差別行為の停止、賃金等勤労条件の改善（就業規則、団体協約等の制度改善命令を含む）又は適切な補償等のような様々な救済手法が用意され、どのような是正命令を下すかについては、事案の特性と差別的処遇の性質を勘案して労働委員会が裁量的に選ぶことができるようにしたことである。

ところで、差別是正制度は、施行時の期待とは異なり、差別是正申請の件数が少なく、特に、2009年以降は是正申請件数が大幅に減少した。その理由としては、その特性上、非正規職勤労働者が現実的に差別是正を申請することが難しいだけでなく、是正申請をしたとしても差別であると認められることも容易ではない、という事情がある。より具体的には、まず、申請権者の範囲等に関する制度的要因が障害として作用する。また、現実的な要因として、非正規雇用労働者の雇用自体の特性上、雇用関係を維持しながら、是正申請をすることが事実上困難であり、雇用終了後も、求職活動や再就職などで是正申請の機会を喪失することがある。さらには、とりわけ差別是正制度の施行初期段階には、労働委員会が差別是正制度の運用について積極的な姿勢をとらなかったことから、差別是正制度に対する失望が生じたことがある。

ただ、中労委を中心とする労働委員会の判定は、徐々に従来とは異なる新しい法理に立脚して、より積極的かつ発展的な傾向を示しつつある。それは、勤労契約期間の

形式論に立脚して、当事者適格を否定していた立場から、その法理の適用自体を不適切なものであると見る立場に変更したことや、比較対象者の認定基準と考慮要素を徐々に具体化したことなどである。それにもかかわらず、依然として不十分な点はある。例えば、業務の同種又は類似性の判断で核心であるとも言える、主な業務ないし核心的業務の存否を判断する客観的な基準が未だ確立されていないし、また、比較対象者の存在時点及び期間についても、労働委員会が今後慎重な再検討を行うこととされていることなどである。

差別的処遇の禁止の範囲と関連して、非正規職保護法で規定している「賃金その他の勤労条件」は、賃金以外の金品、人事制度などを含む、勤労関係を基礎とするすべての給付を含むものとして広く解釈されている。したがって、差別されている部分が勤労基準法上の賃金に該当するか否かは、差別的処遇の禁止の対象に入るか否かを判断するにあたり、大きな影響力を持たないとみるのが妥当である。そして、表面的には非正規雇用労働者に対して中立的な基準により、実質的または結果的に非正規雇用労働者であることを理由として不利な処遇が発生した場合には間接差別の禁止を類推し、このような不利な処遇も禁止される差別と認めるべきである。

合理的な理由の判断の問題は、これまで差別是正制度の運営過程で注目されてこなかった。なぜならば、合理性判断は、差別是正判断の最後の段階であるので、それ以前の段階で、当事者の適格性が否定されたり（特に期間制勤労契約が反復更新された場合）、比較対象者が存在しないことを理由に差別是正申請事件が棄却されたりすることが少なくなかったからである。しかし、合理性判断より前の段階で認められた差別の推定が差別と認定される否かは、合理性判断を経て確定されるものであるから、その重要性は大きい。

最後に、差別是正命令の方法と関連して、差別是正命令の内容に差別的処遇を規定している団体協約又は就業規則・勤労契約について、労働委員会が直接的に、是正命令をすることが可能であるか否かが問題となる。これについては、最近(2014年9月19日施行)、その実効性を確保するために差別是正命令の内容に団体協約又は就業規則等の制度改善命令ができるようになり、これにより、差別是正を申請しなかった非正規職勤労者の権益も保護できる。

以上のように、韓国における非正規雇用労働者の勤労関係を規律する法制度について検討し、現行法制の枠内での問題点とその解決へ向けた改善策について示したのであるが、韓国における法規制には、次のような重大かつ困難な問題があることを指摘

しうる。すなわち、韓国の非正規職保護法による雇用形態を理由とする労働条件格差是正のための法規制においては、同一の扱いを強制する差別禁止という厳格な規制だけがとられていることから、労働条件格差を問題とする際の比較対象者の認定について、労働委員会がその認定基準と考慮要素を徐々に具体化しつつあるものの、やはり厳格さを求められることとなるため、比較対象者の認定が緩和されうるとしても、そこには自ずと限界があり、その立証は難しいものとなる。また、差別禁止の法規制では、非正規職勤労者と正規職勤労者間において職務内容等に相違がある場合に、それらの両者間に存在する職務内容等の観点からの相違の程度と、それら両者間の基本給の差が相当なものかという点について法的に問題としうるか、ということについては、否定的に考えられよう。差別禁止の法規制の構造からして、困難であるといえよう。非正規職勤労者の労働条件の向上を図るためには、この問題を克服すべく、雇用形態を理由とする労働条件格差の是正のための法規制のあり方の基本構造を再検討すべきであろう。

この問題については、日本における雇用形態を理由とする労働条件格差の是正のための法規制について検討した結果、その結論として得られたところの雇用形態を理由とする労働条件格差是正の法理の重層的構造論が、その解決のための方向を示しているものとする。

日本では、雇用形態を理由とする労働条件格差のための立法的対応がなされる前は、同一労働同一賃金の原則や均等待遇原則などを公序とみることができるとは、公序とみる場合、その根拠は何なのか、公序違反の成否を判断するに当たって、日本の賃金体系と人事管理の特性をどのように反映するかなどの争点事項についての立場の差異をめぐって展開され、それらの公序性を認める見解においても、合理的な理由があれば差別であるとはみないし、合理的な理由と関連しては、労働との関連性を原則としながらも、日本の賃金体系と人事管理の属性も一緒に考慮することが考えられていた。

このような、賃金格差の合理的な理由との関連性についての判断において日本の賃金体系と人事管理の属性も一緒に考慮する、というこれまでの議論の存在は、日本における最初の雇用形態を理由とする賃金格差の是正のための法規制として立法化され、その後の改正によって、「通常労働者と同視すべきパート労働者」に対する差別的取扱いの禁止を定めたパートタイム労働法の規定が適用されるための要件（①職務の内容の同一性、②人材活用の仕組みの同一性、③無期契約または反復更新され無期契約と同視すべき有期契約、なお、2014年改正後は、③は要件から削除される）の

中に反映されたものといえよう。しかし、それは、差別禁止の法規制の手法であるが故に、上記のような同一性の要件の充足を求め、そのために、その適用を受けるパートタイム労働者は非常に限定されるという問題を抱えるものであった。

そこで、そうした問題点への反省を踏まえて、有期契約労働者の労働条件格差是正のための法規制を労働契約法の改正により新たに導入する際には、差別禁止の法規制の手法をとることをせず、不合理な労働条件の禁止という法規制の手法が採用されることになった。この労働契約法第 20 条は、上記の同一性要件にみられるような、職務の内容と配置の変更の範囲（その他の事情を加え）を、差別禁止の要件とするのではなく、労働条件の相違（格差）の不合理性を判断するものとした。これにより、その規定の適用対象範囲は格段に広くなり、問題のある労働条件の格差として法的に争いうる範囲も拡大した。これは、韓国の法規制の問題点に対する一つの解釈となる。すなわち、非正規雇用労働者と正規雇用労働者間において職務内容等に相違がある場合においても、両者間に存在する職務内容等の観点からの相違の程度と、それら両者間の基本給の差が相当なものといえるかについて法的に問題としうるのである。

そのような不合理な労働条件の禁止の規範内容の解釈は、以下に述べるように、雇用形態を理由とする賃金格差是正の法理を重層的構造として理解をすることで、その規範的根拠が提供され、可能となるものとする。

パートタイム労働法は、2014 年の改正（2015 年 4 月 1 日施行）によって、不合理な労働条件の禁止の法規制を導入したが、差別的取扱いの禁止の法規制も残し、また、賃金決定についての均衡考慮の（バランスをとることを求める）努力義務の法規制も残した。私見では、それは、単なる法技術上の問題からではなく、雇用形態を理由とする賃金格差是正の法理、法規制においてその本質的に求められる基本構造の故に、そのような形をとるものとなったと理解する。すなわち、私見は、改正パートタイム労働法をその規制モデルとしてみたうえで、①均衡考慮、②不合理な労働条件の禁止、③差別的取扱いの禁止という 3 つの法規制が、①均衡考慮を共通ベースとしたうえで、比較対象者を設定する際の要件がより厳格なものに加重されるのに応じて、②不合理な労働条件の禁止、そして③差別的取扱いの禁止といった順で、より厳しい労働条件格差是正の法規制がかかってくるというように、重層構造をなすものと理解するものである。すべての労働契約についての原則として、労働契約法が「均衡考慮の原則」を定めていること（同法 3 条 2 項）も、均衡考慮が労働条件格差是正の法理、法規制における共通ベースになるものと解すべき根拠といえよう。雇用形態を理由とする非

正規労働者の労働条件格差是正の法理は、このような重層構造をなすものとするのである。

このような重層的構造論の立場に立てば、均衡考慮は、労働条件格差是正の法規制においてその共通基盤をなすものと解されるから、不合理な労働条件の禁止の法規制においてもその基底に存し、労働条件に相違があるとしてもそれには均衡（バランス）が取れていることを規範的に要請するものとして、均衡を失した労働条件の相違を不合理な労働条件と規範的に評価することになる。このようにして、雇用形態を理由とする労働条件格差是正の法理が重層的な構造をなすものとする私見は、上述のような解釈に規範的根拠を提供しうるのである。

ただ、課題も残っている。それは、労働条件の格差が存在するときに、それが均衡のとれたものといえるか否かを、いかなる基準をもって判断するかである。例えば、丸子警報器事件の長野地裁上田支部判決（長野地裁上田支部判決平成 8.3.15 労働判例 690 号 32 頁）で示された判断が一つの参考になるように思われるが、今後における労働契約法第 20 条や改正パートタイム労働法第 8 条に関する裁判例の蓄積とその分析によって、その具体化のための検討が進められていくことになろう。そのようなことから、この問題については、今後に残された課題としたい。

ところで、日本における労働条件格差の是正のための法規制は、上述のように、パートタイム労働については三層構造が明確にされる形で規定が定められているが、有期契約労働については不合理な労働条件の禁止の法規制のみであり、また、派遣労働については均衡考慮の法規制のみとなっている。こうした有期契約労働と派遣労働における労働条件格差是正のための法規制の仕組みを、パートタイム労働法におけるように重層的な構造をもった法規制へと整備していくことが今後の立法政策として求められよう。非正規雇用における雇用形態の違いによって、労働条件格差の是正のための法規制に違いがあることは、より規制の緩やかな雇用形態への移行を生じさせることになるであろうから、そうしたことを防ぐ意味でも、共通の法規制にすべきと考える。

とりわけ、派遣労働については、現在予定されている改正法案の内容から、今後は、同一の派遣先において部署を変え（異動し）ながら、長期間継続して派遣労働者として就労することが可能となる。そのため、派遣労働者に固定化される労働者が非常に増大することも考えられることから、派遣労働における労働条件格差の是正のための法規制の見直しは、喫緊の課題性をもっている。さらには、上記のような派遣法

の改正がなされれば、これまでの常用代替防止の仕組みとしての派遣期間の制限が機能しなくなることになるため、派遣労働者の派遣先の労働者との間の労働条件格差の是正は、残された常用代替防止の仕組みとして、その重要性を増すものとなろう。この意味においても、派遣法における労働条件格差の是正のための法規制をパートタイム労働法のような形にすることが、重要な立法政策上の課題となろう。

さて、日本と同じく、韓国においても、差別禁止の法規制のみによる雇用形態を理由とする労働条件格差の是正のための法規制から、重層的構造をもつ法規制へと転換すべきか。前述のように、差別禁止の法規制の基本構造からすれば、適用要件の緩和を図ることによって、労働条件格差の是正を図りうる範囲を拡大するにしても、そこには限界があると考えられる。このことを考えれば、韓国においても、非正規労働者に対する労働条件格差の是正のための法規制についても、私見で提示した重層構造をもつものへと転換を図ることを検討すべきと考える。

とはいえ、非正規雇用労働者の労働条件格差の是正のための法規制をめぐる議論は、労働市場制度の全体の改革に関わるものであり、そう簡単に進むものではないだろう。しかしながら、労働市場で提供されるあらゆる雇用が、ディーセント・ワーク（decent work）であり、いかなる雇用形態で働こうとも、ワーキング・プアとなることなく、その社会においてきちんとした暮らしをしていけるようにするために、雇用形態を理由とする労働条件の格差の是正のための法規制の見直しは、必須の法政策上の課題であることを再確認して、本論文を終える。