

非正規雇用労働者の待遇改善が実現される法改正と法運用を求める決議

2018年通常国会において働き方改革関連法が成立し、いわゆる「同一労働同一賃金」に関連して労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法が改正された。その内容は、有期・パート労働者と通常の労働者、若しくは、派遣労働者と派遣先労働者との間の不合理な待遇の禁止規定や差別的取扱いの禁止規定の整備、使用者に有期・パート労働者と通常の労働者、若しくは、派遣労働者と派遣先労働者との間の待遇の相違の内容やその相違の理由についての説明義務を課すといったものが含まれている。これらは、非正規雇用労働者の待遇改善に一定程度は資する可能性のあるものではある。

もっとも、不合理な待遇の禁止規定は未だ抽象的なものであり、考慮要素の一つである職務内容・配置変更の範囲を就業規則等の定めによる一般的・抽象的な変更の可能性や制度論、長期雇用のための動機付けといった使用者の主観的要素に基づいて検討したり、その他の事情を広く考慮要素として取り入れるなどすると、その規定の具体的事案における適用の場面において、かえって現在ある格差が追認され固定化するだけとなる懸念があり法改正の趣旨が実現できない。今回の法改正の趣旨が非正規雇用労働者の待遇改善、格差是正にあることを肝に銘じ、職務内容・配置変更の範囲を実態に照らして客観的に考察するなど、非正規雇用労働者の待遇改善に資する解釈・運用・個別事案の当てはめがなされることが必要である。特にこれから指針として整備される予定であるガイドラインは、いかなる待遇差が不合理か否かを示す具体例として示されるものであり、上記のような職務内容・配置変更の範囲の解釈指針を含めて、非正規雇用労働者の待遇改善に資するものに、より改善されなければならない。そして、派遣労働における均等均衡待遇原則の例外である労使協定方式にあっては、それが真に派遣労働者の待遇改善に資するものとなるように、労使協定の締結当事者である過半数代表者の民主的選定手続を含め、派遣労働者の意思が十分に反映されるように省令や指針が定められ運用されるようにされなければならない。

また、日本における正規雇用・非正規雇用の格差を抜本的に解消するためには、今回の法改正では未だ不十分な内容である。非正規雇用労働者の待遇改善を実現するためには、まずは全労働者の約4割もの割合を占めるに至った非正規雇用労働者自体を減らすことがまずもって必要であり、そのためには、非正規雇用の利用を一定の事由がある場合に限る入口規制の導入が不可欠である。また、合理的根拠のない待遇の相違は許されるべきではないことから、その待遇の相違を設ける使用者に相違の合理性の立証責任を課すことを法律上明確に規定するべきであるし、法違反が認められた場合の格差是正の実効性を図るために、補充的効力の明文化も必要である。更に、派遣労働については、派遣先に派遣元だけでなく派遣労働者に対しても待遇の相違の内容や相違の理由についての情報提供義務を課すといった、格差是正に向けた実効性ある法改正が行われなければならない。

労働弁護団は、今後、基本給や賞与、退職金も含めて全国各地での格差是正裁判を進め、また、更なる立法運動を通じ、非正規雇用の待遇改善が実現できる法改正や法運用を強く求めていくものである。