

非正規雇用労働者の格差是正に向け実効性ある均等均衡待遇法制の改正を求める総会決議

非正規雇用労働者と正規雇用労働者の待遇格差が深刻化している社会状況を踏まえ、非正規雇用の格差是正を図る趣旨で定められ、2013年4月に施行された労働契約法20条は、2018年成立の「働き方改革関連法」により、パートタイム・有期雇用労働法に統合され、労働者派遣法においても均等均衡待遇規定が置かれた。これらの規定は、不十分な点はあるつつも、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、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ことを含むものであり、非正規雇用労働者の待遇改善に一定の期待が寄せられていた。

しかし、2020年4月の同法施行後においても、職場において非正規雇用労働者の待遇が改善され、均等均衡待遇が図られているとは言い難い状況にある。しかも、本来は、格差是正という立法趣旨に沿った判断を示すべきである最高裁をはじめとする司法の判断においては、パート有期法8条が対象となる待遇として例示している「基本給、賞与」についてさえ、安易に「正社員の人材確保」といった使用者の主観的な主張を採用して格差の是正・救済を否定するなど、非正規雇用労働者の格差是正を目指す立法趣旨に逆行する判決が続出している。

また、「同一労働同一賃金ガイドライン」が、「労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることとは望ましい対応とはいえない」と明示しているにもかかわらず、現状、比較対象となる正社員の待遇を切り下げることによって不合理性を解消しようとする企業が散見される。そして、あろうことか、裁判所がその手法を肯定する裁判例さえ表れている。

その他、有期労働者が無期転換した場合に、不合理な待遇格差のままの労働条件が維持され、その不合理性が改善されないという深刻な問題について、立法的な手立ては何ら講じられていない。また、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式との原則・例外の逆転現象等、派遣労働者の待遇改善においても問題がある。

非正規雇用労働者の待遇改善のためには、根本的には、有期雇用及び派遣労働は一定の事由がある場合に限る「入口規制」を導入することが重要であるが、格差是正のためには同法を改正し、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を図ると共に、「同一労働同一賃金ガイドライン」の内容・考え方を法律に組み込むなど、裁判所も格差是正の立法趣旨に沿った判断をせざるを得ない、格差是正に向けた実効性ある法改正を行うべきである。

日本労働弁護団は、これまでも非正規雇用労働者の待遇改善・均等均衡待遇の実現のため2016年立法提言を行ってきたが、今後も、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支援すると共に、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る。

2025年11月8日

日本労働弁護団第69回全国総会