

# 正規雇用への転換を前提にした均等待遇実現へ

脇田 滋

1990年代に入って、各国で格差拡大や貧困が問題となり、新自由主義的な規制緩和政策を是正する動きが生まれました。とくに、国際労働機関（ILO）は、非標準的労働対策を重視し、94年総会で「パートタイム労働条約（175号）」を採択しました。同条約は、①比較可能なフルタイム労働者との同等保護、②団結権・団体交渉権、③社会保障、母性保護、年休、疾病休暇の同等保障、④フルタイム・パートタイムの自発的相互転換措置などを定めました。

ILOは、96年「在宅労働（177号）、97年「派遣労働（181号）」の条約を採択し、99年には「ディーセント・ワーク（decent work）」を21世紀の目標として提示しました。また、偽装個人請負規制を目的に、06年「雇用関係勧告（198号）」を採択しました。欧州連合（EU）は①パート（97年）、②有期（99年）、③派遣（08年）の三指針を定めました。これは、標準的雇用との「非差別」原則を基本とするもので、加盟各国は、この原則に基づいて国内法を改正（制定）しました。

ところが同時期、日本の政府・財界は国際動向を無視して一層の規制緩和拡大を進めていました。ILOパート条約採択の前年（93年）、いわゆる「パート労働法」を制定しましたが、条約が求める「均等待遇」を含まない無内容な規制だけで、ILO条約を事实上、回避するための「名ばかり法」です。むしろ、95年の日経連「新時代の『日本の経営』」は、①正社員以外に、②有期雇用、③非正規雇用に雇用3分化の方向を示しました。まさに、正社員（＝1万円札）、有期雇用（＝千円札）、パート・派遣（＝小銭）のように、多様な雇用形態の労働者を使い捨てる「雇用のポートフォリオ（＝財布）」の考え方でした。さらに、99年には、まったく均等待遇抜きに、派遣業務を原則自由にする派遣法大改悪が強行されたのです。

韓国では、97年為替危機時に、派遣法や整理解雇規制が導入され、リストラが進む中で「非正規職」が急増しました。しかし、市民団体や労働組合の抵抗で「非正規職」撤廃運動が始まり、2006年、盧武鉉政権は「2年での正規職転換」と「差別禁止（均等待遇）」を定める「非正規職保護法」を定めました。

日本では2000年代に、「ワーキング・プア」が生まれ、雇用不安定と格差が社会問題化しました。そして、08年、リーマンショック時に、「派遣切り」が強行されました。規制緩和策に批判が集中し、09年総選挙で野党が勝利して「政権交代」につな

がりました。しかし、新政権は野党（自・公）の抵抗で十分な改革はできなかったものの、12年派遣法一部改正（違法派遣での直用など）ともに、労働契約法（労契法）改正で「有期雇用規制」が、韓国06年法をモデルに①5年無期転換、②濫用的雇止禁止、③不合理な格差禁止など、注目すべき規制を定めました。

しかし、12年末からの第2次安倍政権は、15年派遣法改悪で、違法派遣時の派遣先直接雇用規制を大きく後退させる一方、当初の「正規雇用への転換」という言葉が消える一方、「同一労働同一賃金」を目玉に欺瞞的な「働き方改革」関連法を、18年国会で成立させました。この法改正は、「正規雇用転換」と「同一労働同一賃金」を切り離す点で、きわめて狡猾な狙いを持っていました。12年「有期雇用規制」は、「出口規制」という点で不十分点をもつものでしたが、労契法の3条（18条、19条、20条）が一体となって有期雇用を正規雇用転換するという目的の下で差別禁止（均等待遇）を位置付けていました。18年法は、労契法の3条の中で20条だけを「パート・有期法」に移行しました。つまり、「出口規制」による正規雇用転換という法政策を打ち壊したのです。

実際、労契法20条裁判最高裁判決（20.10.13）は、賞与や退職金では「職務の内容」や職務内容・配置の「変更の範囲」の違いから、非正規雇用労働者への不支給を不合理とは言えないと判断しました。そこでは、非正規雇用は正規雇用とは人事管理システムが根本的に異なるとする考え方が前提になっています。最高裁や18年法の考え方では、非正規雇用が正規雇用に転換することはあり得ないです。これでは、まさに「雇用身分」制です。ILOやEUの考え方とは、真逆の考え方です。これでは、ごく限られた「均衡待遇」は認められても眞の同一労働同一賃金や均等待遇からはほど遠くなります。

非正規職撤廃に取り組む韓国では、年功賃金体系を歐州型の職務給体系に転換することは長期的な課題となっています。その中で「正規職転換」を重視する考え方方が運動の中で強いことが注目されます。11年からのソウル市政や、17年からの文在寅政権は、自治体や国が率先して公共部門の非正規職の正規職転換を約20万人規模で実現してきました。非正規雇用問題で、日本の政府・財界・裁判所は「正規雇用への転換」を意図的に後景に追いやっています。運動論として、市民団体、労働組合は何を重視して取り組むべきか、大いに議論すべき点だと思います。

# 労働界の官民共闘で非正規雇用問題の改善を

川村雅則（北海学園大学）

この間、非正規雇用をめぐる問題の解決にあたって労働界における官民共闘を提起してきました。官と民のそれぞれの制度政策の動向や両者の間の差異を意識したことです。2020年度に入り、新たな非正規公務員制度である会計年度任用職員制度が始まりました。また民間では、正規と非正規の賃金格差に関する司法判断が蓄積されてきました。本稿は、2020年10月の賃金格差をめぐる5つの最高裁判決をうけて行われた企画にオンラインで参加した際の発言内容（問題提起）をまとめたものです。参考文献にあげた川村（2020a）（2020b）との重複があることをお断りしておきます<sup>1</sup>。

## 有期雇用の濫用をなくす

### ——民間部門で進む制度

非正規雇用問題の主な一つが有期雇用の濫用です。仕事に期限がないのになぜ半年や一年といった有期で雇い、更新を繰り返すのか、という問題です。終わりの明らかなプロジェクト事業や季節的な仕事であれば、有期で人を雇うことには合理的な説明がつくわけですが、わが国では、雇用のジャストインタイムが追求され、有期雇用が蔓延してきました。こうした状況を是正するために、2012年の労働契約法改定で第18条が設けられました（後述の図1も参照）。

### （有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間（「通算契約期間」）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用

者は当該申込みを承諾したものとみなす。〔一部、略〕

有期雇用から無期雇用への転換です。

初期の頃には、無期雇用転換は、正規雇用化と誤解されることがありましたが、そうではありません。無期雇用転換は賃金面での改善を自動的にもたらすものではありません。しかし、有期雇用が無期雇用に転換することは、働く者の発言を支え、発言力を増すためにも不可欠の条件です。

### 無期雇用転換はどこまで進んだか

さて、法律の定め通りに推移していくば、多くの有期雇用労働者は、2018年4月から無期雇用転換権が発生し、19年4月から無期雇用に転換しているはずです。

ところが、政府統計をみる限り、期待したほどには非正規雇用者中の無期雇用者が増えておりません。総務省「労働力調査（2019年平均値）」によれば、非正規雇用者2165万人のうち、無期雇用者は616万人、有期雇用者は1194万人、そして、雇用契約期間の定めがあるか分からぬといいう者が325万人です。調査内容・項目に変更が生じているので、過去にさかのぼっての推移をみることはできませんが、いずれにせよ、非正規雇用者中の無期雇用者は現時点で3割に満たないという状況です。

背景には、5年超を前にした雇い止めが行われていることや、無期雇用転換を実現するための申し出ができない労働者が多数いることなどが考えられます。

前者の脱法行為は、大学職場でも珍しくありません。卑近な例で申し上げますと、北海道大学があげられます。北海道大学では、非正規雇用者の5年雇い止めがルール化されています<sup>2</sup>。

<sup>1</sup> 抽文は、筆者の研究室のウェブサイトで閲覧可。<http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/index>

<sup>2</sup> 詳細は、北海道大学教職員組合のウェブサイトを参照。

同大学の契約職員の就業規則から一部を抜粋します<sup>3</sup>。

#### (労働契約の期間及び更新)

第6条 労働契約の期間は、原則として1年以内とする。〔略〕

2 大学は、労働契約の更新を求めることがある。ただし、労働契約の期間は、大学が特に必要と認める場合を除き、当初の採用日から起算して5年を超えることはしない。

いわゆるキャリア教育の展開が大学設置基準には定められています。また、少なからぬ大学は現在、SDGs (Sustainable Development Goals、持続可能な開発目標) の推進を掲げていますが、北海道大学もその一つです。そうい

った組織で労働者の機械的な雇い止めが遂行されているとは、悪い冗談としか言いようがありません。

後者も同じく「労働力調査（2019年平均値）」で確認すると、有期雇用者（正規雇用者中の有期雇用者を含む）1421万人のうち593万人、つまり、41.7%が、在職期間を5年以上と回答しています。

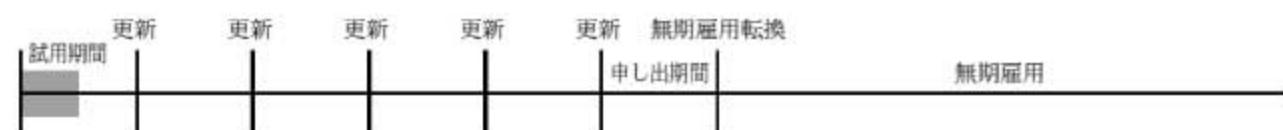
以上をまとめると、民間部門では、雇用安定に向けた制度が整備され、取り組みも一定程度前進したもの、思ったほどには雇用安定が実現されていない、といったところでしょうか。有期雇用の濫用にあまりに慣れすぎた結果、その不合理性に労使ともに鈍感になっていないでしょうか。

## 雇用安定で逆行する会計年度任用職員制度

図1 民間非正規と公務非正規の制度設計の違い——雇用にみる官民格差

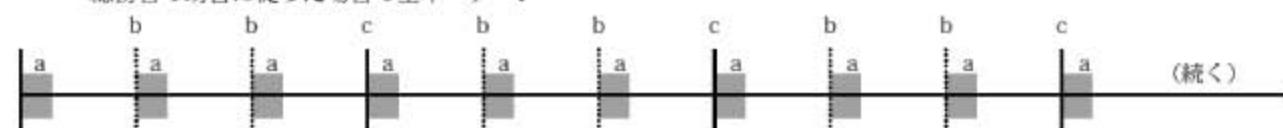
民間：2012年改定労働契約法制定以降（2013年施行）

雇用契約期間1年の有期雇用者で、法律通りの運用が行われた場合



公務：会計年度任用職員制度の導入（2020年度）以降

総務省の助言に従った場合の基本パターン



注：公務におけるaの墨塗箇所は、条件付採用期間（試用期間）。bの点線は勤務実績に基づく能力実証が認められた箇所。cの実線は、公募制による能力実証が必要とされる箇所。

出所：川村（2020b）より。

もっとひどいのが会計年度任用職員制度です。同制度の導入で、臨時・非常勤職員が法律上位置付けられることや期末手当の支給など賃金制度の改善があったことは事実です。ただ、雇用安定という点に着目すれば、有期雇用の濫用が法定化されたことは否めません（図1）。

同制度では、民間でいう雇用更新とは異なり、新たな職に就くという解釈の下で再度の任用が

認められました。しかし、新たな職に就くのだからと毎年、いわゆる試用期間が設けられ、しかも再度任用にあたって必要な、客観的能力実証の手法として、一定期間ごとに公募制を経ることが必要とされました。具体的なその期間は、国の非正規公務員制度にならって3年です。総務省による事務処理マニュアルから抜粋します<sup>4</sup>。

<sup>3</sup> 国立大学法人北海道大学契約職員就業規則。インターネット上で閲覧可。

<sup>4</sup> 総務省「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアルの改訂について（通知）」2018年10月18日の問6-2への回答。

○会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。

○その際、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。例えば、国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるは原則2回までとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされています。

不十分ながらも雇用安定の道が切り開かれた民間部門に対して、公務部門では、無期雇用転換などなく、3年という一定の年数で労働者は公募制に挑戦しなければなりません。労働組合が頑張ったところでも、3年を延長させたのが実績だと伺っています。パワハラ公募<sup>5</sup>とも言われるこうした制度が「国」から「地方」へ広がりました。

そもそも公務員は、労使対等の雇用関係ではなく、任命権者の意思が優先される公法上の任用関係にあるという、労働者に不利な法解釈の下にありながらその一方で、問題を自ら解決する手を縛られている（労働基本権を制約されている）状況にあります。民間ではおよそあり得ない——これはあえて皮肉を込めた言い方ですが、同じ非正規でも、公務員では、民間労働者にはおよそありえない制度設計の下で働いていることになります。

各地で非正規雇用問題解決のための  
官民共同の取り組みを  
非正規雇用問題の改善にあたり、今このとき（2020年度）というのは大事なときです。  
第一に、無期雇用転換が本格始動した18、19年から数年を経て、雇用安定を拡大するの

か、脱法行為を定着させてしまうかの岐路にあります。

関連して言えば、改定労契法第18条の施行後8年を経過した時点、つまり2021年度以降に、「必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」と法の附則事項に定められています。その時期は間近です。

第二に、労契法第20条とパートタイム労働法を前身とするパートタイム・有期雇用労働法が施行されました。仕事を軸にした賃金決定、その前提となる職務評価の考え方を根付かせていきましょう。

そして第三に、2020年度から始まった会計年度任用職員制度は、繰り返すとおり、民間ではあり得ない設計になっています。その不条理を浮き彫りにしましょう。

雇用面では、さしあたり、最初の公募制が起動される、あとおよそ2年後を見据えた取り組みが必要ではないでしょうか。また紙幅の都合で省略しますが、賃金面でも民間の非正規制度を追いかけましょう。

官の不条理を浮き彫りにするためにも、民間で進む制度設計の趣旨を完全に実現することが必要になります。

コロナを奇貨に、人びとがオンラインでつながることは日常となりました。情報を交流し合い、すぐれた取り組みに学びながら、取り組みを全国各地で進めていきましょう。

#### （参考文献）

- 川村雅則（2020a）「地方自治体における官製ワーキングニア問題と、労働組合に期待される取り組み」『POSSE』第44号（2020年3月号）  
川村雅則（2020b）「労働界における官民共闘で、雇用安定と賃金底上げ・不合理な格差是正の実現を——非正規雇用をめぐる2020年の労働組合の課題」『労働総研クォータリー』第116号（2020年5月号）

<sup>5</sup> 国公労連『非正規公務員を差別しないで！ 国の非常勤職員の手記』2019年9月発行。

<sup>6</sup> 実現はしていませんが、民間では、同一労働同一賃金の機運が高まっており、少なくとも、正規か非正規かという雇用形態の違いや労働時間数の違いから賃金をストレートに導くことへの批判的認識は蓄積されてきていると思います。フルタイムかパートタイムかで異なる待遇体系が容認された会計年度任用職員制度は、この点でも問題ではないでしょうか。

# 世田谷区幼稚園事務職員「偽装」事件 尋問報告

弁護士 山本志都

## ●世田谷区で長年にわたって

### 行われてきた「偽装」

世田谷区で区立幼稚園事務職員が「偽装」雇用されていた事件、昨年末尋問という山場を超えたのでご報告します。

原告は、週に2~3日ずつ、もう1名の同僚とほぼ交替で働いていました。自身のお子さんが別の区立幼稚園に通っていたため、「子ども好きでとても有能」と見込まれて、1本釣りで声をかけられました。働き始めた後に、同僚から、書類上は「奇数月だけに雇われる」という形になっている（つまり、偶数月は働いていないことになっている）と言われ、賃金は働いていることになっている方から按分してもらうやりかたであると告げられました。「どうして」と感じながらも、「区のやっていることだから」「ずっとそうだから」と疑問の声を上げることすらできませんでした。原告は、最低賃金ぎりぎりで多様な業務に従事させられ続けたあげく、5年4カ月後に理由も示されず（書類上は雇用されていないことになっている偶数月に）解雇されたのです。違法のオンパレードであり、典型的なやりがい搾取であり、女性が従事することの多いエッセンシャルワークに対する差別的取扱いであり、ともかく官製ワーキングプアの問題点がぎゅっと詰め込まれているような事件です。いつからか分からないほど長年にわたって、世田谷区では、全ての区立幼稚園でこのような働き方の偽装が行われてきたことも分かりました。

## ●これまでの経緯

2019年2月20日、当会会員である三浦直子弁護士と私が代理人となり、地位確認、解雇後の賃金、不当解雇等に対する慰謝料を求め、

提訴しました。

2019/4/5

第1回口頭弁論期日（原告意見陳述）

2019/6/10

口頭弁論：被告の主張の概要判明、作成されていた書類証拠提出

2019/7/31

原告の反論（プラス求釈明）

2019/9/2

口頭弁論：裁判所からも求釈明

2019/9/30

被告「原告の偶数月の給与の支払請求は不当利得返還請求」

2019/10/21

口頭弁論：原告の求釈明（不当利得返還請求とは？）

2020/1/9

被告「原告と同僚との間での不当利得」

原告「職員としての地位確認」予備的主張を追加。期間の定めのない任用プラス免職の違法性。損害の内容「国家賠償法1条1項に基づく」予備的主張

2020/2/27 8/28 10/21 11/16

弁論準備・進行協議

2020/6/6

総括的な原告第4準備書面の提出

2020/10/5

証拠申出（以下の4名）、被告は「これ以上主張立証の要なし」との立場

H副園長（雇入時）、F副園長（解雇時）、SU教育委員会幼児教育・保育推進担当課長、SA同係長

2020/11/16

原告第5準備書面（時効援用に関する権利濫用論、契約期間に関する事実）