

パートタイム労働指令の実相：非典型労働規制の一断面

報告者：大木 正俊(早稲田大学法学学術院助手)

1 報告の課題と構成*

現代の労働法をめぐる大きな法的課題の一つは間違いなく雇用形態の多様化を背景とした非典型労働の規制である。従来、労働法はフルタイムで期間の定めのない労働者の保護を主な目的として発展してきた。それにより、たしかにこれらの労働者の労働条件は向上した。しかし、これらの保護の外にある者、すなわち非典型労働者(あるいは典型的な労働につけない者)は、上記の「典型的な」労働者がうける保護の全てを享受することができず、相対的に保護の不十分な状態におかれることになった(内部労働市場と外部労働市場の分化)。

しかし、雇用形態が多様化し、非典型労働者が必ずしも例外的な労働形態ではなくなった現代においては、このような、内部労働市場からは放逐され相対的に保護の弱い非典型労働者の増加は深刻な事態を生じさせている。それらは、交渉力の弱い労働者の生活条件の悪化をもたらし、それは貧富の差の拡大につながる。さらには、競争市場における弱者の孤独化といった問題も引き起こす。このような問題に対処するためには、従来の非典型労働に関する規制を見直し、これをいかに再構成するのかを考えることが大切である。

以上のような視角でみた場合、1997年パートタイム労働指令¹は、その適用範囲の広範さと加盟国の国内法に優越する法的効力ゆえに、上記の課題の一つの重要な検討素材となるであろう。そこで本報告では、パートタイム労働指令がいかなる意味をもつ立法なのかを探索することを課題とする。結論を先取りすれば、同指令の内容はILO175号条約の影響を少なからず受けながらも、なおも固有の法的意義および背景に基づいており、かつ固有の可能性を孕むものだと考えられる。

2 指令前史

2-1 性に基づく間接差別の系譜

2-1-1 間接差別(indirect discrimination)とは

中立的な基準だが一方の集団に不利益をもたらす場合に合理的理由なくその基準を用いること

* 本節の文章については、報告の趣旨を損なわない限りにおいて、報告時のレジユメに見受けられた字句の単純なミスおよび報告に趣旨に関して誤解を生じさせる表現の訂正をおこなった。他の節の表現については、単純なミスのみを訂正した。【2008年11月22日大木付記】

¹ Council Directive of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (97/81/EC OJ L 14, 20.1.1998); Council Directive of 7 April 1998 on the extension of Directive 97/81/EC on the framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland(98/23/EC OJ L 131, 5.5.1998).

2-1-2 ECJにおける性に基づく間接差別を禁止する法理の登場とその発展

- ・1976年男女均等待遇指令²で登場(「直接的にせよ間接的にせよ性に基づく差別」の禁止)
- ・判例上は1981年 Jenkins 事件判決³を端緒

- ・1986年 Bilka 事件判決⁴がリーディングケース

「それゆえ、もし、男性よりも相当低い割合の女性がフルタイムで働いているならば、パートタイム労働者を職業年金制度から排除することは、フルタイムで働く際に女性労働者が遭遇する困難を考慮に入れながらも、その措置が性に基づいたいかなる差別をも排除しているような要素によって説明できないときには場合には119条違反となる。」【29段】

「しかしながら、もし事業者が自らの賃金慣行が性に基づく差別と関係のない客観的に正当な要素により説明できることを立証した場合には、119条の違反は存在しない。」【30段】

- ・法理(間接性差別が成立するための要件)

- (1)[EC立法⁵が規制する分野に関して]加盟国の法律等の立法あるいは労働協約における
- (2)不利益な効果(影響)をもつ異なった取扱であり、
- (3)その影響が一方の性に対して不均衡に生じる場合で、かつ
- (4)性とは異なる客観的な要素(理由)により正当化されない場合

- ・法理の特徴

- (1)はほとんど限定なし (4)は比例性テスト(proportionality test)

- ・比重の変化(特にパートタイム労働者に関して)

力点が(3)から(4)へ

2-1-3 パートタイム労働との関連

- ・初期の間接性差別に関する事案のほとんどがパートタイム労働者とフルタイム労働者の格差。現在でも多い(40件程度)
- ・賃金のみならず、企業年金、加盟国における解雇規制や、昇進要件の制度、年金等の社会保障制度など幅広い範囲にわたる。
- ・(3)要件に関して、パートタイム労働者はほぼ自動的に要件を満たす

2-2 非典型労働に関わる立法の試みと挫折

2-2-1 非典型労働(atypical work)とは

- ・従来は典型的だとされた労働形態(「期間の定めのない・フルタイム・直接雇用」)からは外れる形態の労働

<コミッションがこれまで取り組んできた形態>

パートタイム労働(part-time work)、有期労働(fixed term work)

派遣労働(temporary work)。最近では、テレワーク(telework)

² Council Directive of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (76/207/EEC OJ [1976] L 39/40).

³ Case 96/80 Jenkins v. Kingsgate [1981] ECR 911.

⁴ Case 170/84 Bilka-Kaufhaus v. Weber von Hartz [1986] ECR 1607.

⁵ EC条約旧119条、1975年同一賃金指令(75/117/EEC)、1979年男女社会保障指令(79/7/EEC)、1986年職域社会保障制度男女均等待遇(86/378/EEC)、1997年拳証責任指令(97/80/EC)など。

2-2-2 立法の試み

< 初期 >

- ・ 1980年6月27日「テンポラリー労働⁶の分野における共同体行動の指針⁷」
1982年4月6日「テンポラリー労働に関する理事会指令案⁸」
- ・ 1980年7月17日「自発的パートタイム労働⁹」
1981年12月9日「自発的パートタイム労働に関する理事会指令案¹⁰」
差別禁止、社会保障、文書作成・交付、転換優先、情報提供・協議

< 90年代 >

- ・ 1989年共同体社会権憲章
 - 5条「期間の定めのないフルタイムの契約以外の雇用条件にしたがう労働者も公正な基準賃金をうける」
 - 7条「欧州市場の完成は共同体の労働者の生活労働条件の改善に結びつくべきであり、この過程は.....期間の定めのない契約以外の雇用形態について改善しつつ、生活労働条件の接近を図ることにより実現しなければならない。」
- ・ 1990年6月13日 3つの指令案¹¹
 - (1)「労働条件との関連における特定の雇用関係に関する理事会指令案」
適用対象、均等待遇、特別の保護（転換など）、情報提供
 - (2)「競争の歪曲との関連における特定の雇用関係に関する理事会指令案」
適用対象、社会保障制度および年休と各種手当における均等待遇
 - (3)「テンポラリー労働者の職場の安全衛生の改善を促進する措置を補完する理事会指令案」
根拠条文：(1)旧100条、(2)旧100a条、(3)旧118a条
- ・ (3)のみ指令として結実
「有期雇用関係および派遣雇用関係の労働者の職場の安全衛生の改善を促進する措置を補完する指令¹²」

2-2-3 パートタイム指令の成立へ

マーストリヒト条約付随社会政策協定に基づく立法

⁶ ここでは、テンポラリー労働（temporary work）という語で有期労働者と派遣労働者の双方を意味している。

⁷ Guidelines for Community action in the field of temporary work (agency work and contracts for a limited period)(COM(80)351).

⁸ Proposal for a Council Directive concerning temporary work (COM(82)155).

⁹ Voluntary part-time work(COM(80)405).

¹⁰ Proposal for a Council Directive on voluntary part-time work(COM(81)775).

¹¹ Proposal for a Council Directive on certain employment relationships with regard to working conditions; Proposal for a Council Directive on certain employment relationships with regard to distortions of competition; Proposal for a Council Directive supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of temporary workers(COM(90)228).

¹² Council Directive supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship(91/282/EEC).

2-3 加盟国のパートタイム規制

2-3-1 分析の枠組み

- ・目的
 - (1)失業対策
 - (2)柔軟性
 - (3)パートタイム労働者保護
- ・規制手法
 - (1)パートタイム労働の抑制
 - (2)フルタイムとパートタイムの労働条件の均衡・均等
 - (3)パートタイム労働の促進
- ・その他（ハードロー/ソフトローなど）

2-3-2 展開

- ・ほぼ共通した足跡を辿る。
単純な目的・規制手法から、複数の目的・規制手法の組み合わせへ収斂的傾向
 - 例) イタリア
- ・もっとも、各加盟国ごとの伝統や特徴も消えたわけではない。
 - 例) オランダ
スウェーデン

3 指令の内容

3-1 目的

- ・パートタイム労働者に対する差別を除去し、パートタイム労働の質を改善する
- ・自発的なパートタイム労働の発展を促進し、使用者と労働者の必要を考慮に入れた方法で労働時間の柔軟な編成に貢献すること

3-2 適用範囲

- ・各加盟国の法律、労働協約または慣行によって定義された雇用契約あるいは雇用関係をもつパートタイム労働者
- ・客観的な理由に基づいて「臨時的に (on a casual basis)」働くパートタイム労働者の除外

3-3 定義

- ・パートタイム労働者：通常の労働時間が週労働時間あたりあるいは1年以内の雇用期間の平均労働時間で算定し比較可能なフルタイム労働者 (comparable full-time worker) の通常の労働時間よりも短い者
- ・比較可能なフルタイム労働者：同一の事業所において、勤続期間および資格または技能を含む他の考慮事項を適切に考慮しつつ、同一または類似の労働または職務に従事する同一類型の雇用契約または雇用関係をもつフルタイム労働者

3-4 差別禁止 (non-discrimination)

- ・雇用条件に関して、パートタイム労働者は、客観的な理由により正当化されない限りにおいて、パートタイムで労働するという事実のみを理由として比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いをうけない。
- ・適切な場合には時間比例の原則 (pro rata temporis) が適用される。

3-5 パートタイム労働の機会

- ・加盟国はパートタイム労働の機会を制限する法的あるいは行政的な障害を特定、再検討し、適当であればそれを解消しなければならない。
- ・労使団体は、その権限の範囲内で、パートタイム労働の機会を制限する障害を特定、再検討し、適当であればそれを解消しなければならない。
- ・フルタイム労働からパートタイム労働への、あるいはその逆の転換を拒否することは、それ自体では雇用終了の正当な理由とならない。ただし、事業所の運営以上の必要から生じる他の理由による雇用の終了は妨げられない。
- ・使用者は可能な限り、事象所内での応募可能なフルタイム労働者からパートタイム労働への転換の希望、パートタイム労働からフルタイム労働への転換の希望あるいは労働時間延長の希望、応募可能なフルタイムおよびパートタイム労働に関する事業内での情報の適時の提供、企業のあらゆるレベルでのパートタイム労働就労の促進し、適当であれば職業訓練の促進するための措置、労働者代表機関への適切な情報提供

3-6 評価

- ・規定範囲の狭さ・文言の曖昧さ
- ・かつての指令案・ILO175号との比較
- ・間接性差別
- ・加盟国内の規制
コミッションの従来の姿勢よりも後退(狭い)・曖昧な規定による強制力の弱さ・加盟国内の規制との親和性の高さ
新しくない?
しかし、そのように言い切れるのか

4 最近の裁判例

4-1 Michaeler 事件

(1) 事案の概要

- ・イタリアのパートタイムに関する立法
2000年委任立法 61号

2条 使用者にパートタイム労働契約の契約書面のコピーを契約締結から30日以内に地方当局に送付する義務
--

8条 2条違反の過料：労働者一人、一日あたり15ユーロ

- ・2条および8条が共同体法もしくはパートタイム労働指令に違反するか

(2) 判旨

「……枠組み協定 5 条 1 項 a は、加盟国が『パートタイム労働の機会を制限する法的あるいは行政的な障害を特定、再検討し、適当であればそれを解消する』ことを義務づけている。」

「2000 年委任立法 2 条は明らかに……枠組み協約 5 条 1 項 a の意味において、パートタイム労働の機会を制限する可能性のある行政的な障害を設けている。」

「[イタリア政府はヤミ労働対策と当局に使用者の行動の情報をもつことを客観的に正当化されると述べるが]本件で問題となるそのような措置がそのような懸念によって正当化されるためには、そのような措置は達成されるべき目的に比例したものでなくてはならない。しかしながら、……[イタリア政府の目的を達成するためには]他のより制限的でない手段が存在する。」

「……2000 年委任立法 2 条は制裁制度を伴っており……それは制裁金の上限をもたないものである。」

「そのような行政措置上の形式性と制裁制度が一体化して使用者をパートタイムの利用から妨げている。」

(3)法務官意見

- ・差別禁止違反にも言及
- ・男女均等待遇指令との関係にも言及

4-2 どうみるか

まとめ パートタイム労働指令の特徴

1 固有の背景

- ・間接性差別
- ・規制的側面の弱さ = 諸加盟国の典型的な足跡に沿う
曖昧な文言

2 可能性

- ・「パートタイム労働の促進」の強さ
- ・「差別禁止」に間接性差別で現れた枠組み以上の意味？
- ・曖昧さが原動力に？