



# 日本の試験

## 苅部 直

### 1 1968年、二人の法学部生

試験と言えば思い出す物語がある。石川達三の長篇小説『青春の蹉跌』。1968（昭和43）年に『毎日新聞』夕刊に連載され、同じ年に単行本が新潮社から刊行された。その2年前の12月、佐賀県の天山の山中で、短期大学二年生の女性が交際相手の男子学生に絞殺された事件をモデルにしたと言われているが、現実の事件とは大きく異なる点がある。件の加害者と被害者がどちらも国文科の学生だったのに対して、小説の主人公で、やはり殺人を犯すことになる江藤賢一郎は、東京の私立大学の法学部に通っており、四年次に司法試験を受験する。

舞台は1968年当時、大学紛争が真っ盛りのキャンパスである。江藤もまた「左翼学生」の友人たちと激論を闘わせているが——紛争学生はみな共産党系としている作家の誤謬がほほえましい——、当人はきわめて現実主義的な姿勢をとり、革命の夢になど溺れず、「社会の巨大な渦潮のなかに巧みに乗り切って生きるために」法学を学んでいる。「法律を味方につけたものが、人生の勝利者となるのだ」。自分の頭脳と容姿に自信満々で、チャンスがあれば政治家になって権力を握ることすら考えている。

そしてその自信のとおり江藤は司法試験を受け、初回でみごとに合格する。その最初の試験、短答問題に臨むさいの述懐は、次のようなものである。

「試験というものは、惨酷で狡猾なものだった。人間の知識を人間がためすのだ。知識は性格を反映し才智を反映する。知識はその人の関心のふかさを現わすけれども、人間の関心は必ずしも円満な成長をするとは限らない。それによって将来の職業がわかれて行き、一つの職業の中でもさらに専門がわかれて行く。同じ弁護士でも刑事や民事の専門家がいたり、民事の中でも債権債務にくわしい人とか親族相続法にくわしい人とかに岐れる。ところが試験は一律に課せられる。しかも当りはずれがある。それは運命のようなものだった<sup>1)</sup>。」

「惨酷で狡猾」という形容は、そのまま江藤の人格にもあてはまる。短答型試験を終えて街を歩きながら、「全国八箇所試験場を合計して、およそ一万六千人が落第し、最終的に五百人が合格する。歩止りは三十二対一。その五百人は社会のエリートだ。その五百人が社会の上層部にのぼり、指導層となり、支配階級となる」と考えている。江藤の人生観では、司法試験に合格すれば「判事検事にもなれるし、高級官吏にもなれる。大学に残って教授の地位につくこともできる」のであった<sup>2)</sup>。司法試験に対する過大評価のきらいがあるが、かつては司法試験合格者がさらに国家公務員採用試験を受ける例や、母校の法学部教員に採用される例もあったはずだから、それほどのはずれな人生予測ではなかったのかもしれない。

そして江藤は、自分の野心とエゴイズムを支えてくれる司法試験用の知識のほかには、まったく関心をもたない。「法律以外のことについては、彼は凡庸な青二才に過ぎなかった。文学、美術、

任の分配の問題として説明しており、使用者側がいきなり「格差はあるが合理的だ」ということを立証する必要がないことを強調しているのであるが、確かに、このように立証責任の分配という観点からは、20条があくまで「不合理性」を禁止しているのだという解釈は意味があろう。しかしながら、従来の裁判例からも明らかなように、実際には、多くの事案において裁判所は、問題となった労働条件ごとに、合理性を認めうる事情の存否を検討しているものであり、労働条件の格差が「合理的な理由に基づいて行われているものであるか否かが問われる」と明言している裁判例さえ存在する（九水運輸商事事件・福岡地小倉支判平成30・2・1）。そうすると、このように立証責任を解しても、今後の下級審は、当該格差に不合理性を想定させる一応の疎明があれば、実質的に一定の合理性があることを使用者側に立証させることになる可能性は大きい。それは、解雇権濫用法理の形成過程において、民法627条が存在するにもかかわらず、裁判所は、解雇権濫用を主張する労働者側が、当該労働者が他の労働者と比して特に問題のある就労実態ではなかったことを主張立証すれば、解雇に正当な理由があることを使用者側に主張させるように実質的な立証責任の転換をはかる傾向を強め、それが最高裁において現行労契法16条と同様の解雇権濫用法理が明示される遠因になった経緯に照らしても十分に生じうる事態であろう。

要するに、最高裁の「不合理性」に関する判断は、「不合理であってはならないとは、十全に合理的である必要はないものの、合理性が全く認められないものであってはならないという趣旨である」ことを示したものと解することによって妥当性を確保しようと評価できよう。

## V

新設の「パート・有期労働法」の新8条は、パート労働者と有期雇用労働者の双方を対象として、現行労契法20条と同様の三つの判断要素をあげつつ、それらのうち「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」との内容になる。しかし、不合理とい

う概念に固執したこの内容は、上述の懸念を助長するおそれが大きい。少なくとも解釈例規においては、労働条件の相違は一定の合理性が認められるものでなくてはならないという趣旨であることを明記することが望まれよう。また、現行パート労働法9条は、やはりパート労働者と有期雇用労働者の双方につき、「職務の内容」と、「職務の内容等の変更の範囲」が通常の労働者と同一である場合は、「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱をしてはならない」と変更されるが、ここでは「その他の事情」はあげられていない。したがって、長澤運輸事件のような事案では、むしろこの規定によって差別と認められる可能性も否定できなくなる。

このような混乱の背景には、同一労働同一賃金の理念をどのように非正規労働者と正規労働者との格差是正に活かすのか、という点に関する理解が必ずしも一致しないまま、政策対応が進められてきたという事情がある。同理念は、働き方の内容が同一であれば賃金等の処遇も同一でなければならない、という趣旨として理解されてきたが、この理念を取り入れている諸外国の実態が知られるようになり、また日本の実情を加味した活用の在り方が議論される中で、通常の労働者に対して非正規労働者の働きが80ならば賃金等の格差も80%以内であるべき、という「比例的均衡」の発想と、たとえ80であっても賃金等の格差は80以内である必要はなく、一定の範囲にとどまっていれば許される、という「弾力的均衡」の考え方が混在することとなった。「パート・有期労働法」新8条は後者の、新9条は前者の発想が反映されており、まさに今後長澤運輸事件のような事案が争われる場合には、統一的運用を困難にする恐れが多分に生じよう。今回の最高裁二判決がもたらした課題は将来に向けて非常に大きいと言わなければならない。

（のがわ・しのぶ 明治大学教授）

1) 『石川達三作品集 第15巻 青春の蹉跌』（新潮社、1972年）289頁。  
2) 前掲注1）書267、291頁。