

スペシャルトピック

労使団体が同一労働同一賃金の実現に向けて 考え方を整理

同じ労働であれば同じ賃金を支払う「同一労働同一賃金」の議論が本格化している。厚生労働省は今年3月、一億総活躍国民会議（2月23日）での安倍総理の指示に基づき、有識者7人による「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」を設置。「同一労働同一賃金」の実現を目指すための指針を策定するため、EU諸国の法制度等の把握や、労使団体からのヒアリングなどを行っている。同検討会で報告された経団連の提言と連合の考え方を紹介する。

「日本型同一労働同一賃金」のあり方を提言／経団連

日本経済団体連合会（経団連）は7月19日、「同一労働同一賃金の実現に向けて」と題する提言を発表した。

6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」には、非正規雇用労働者の処遇に関するルールを定める現行法（労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法）の的確な運用を図るためにガイドラインを策定することや、「不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備」「非正規雇用労働者と正規労働者の待遇差に関する企業の説明義務の整備」等を含め、現行法の一括改正等を検討すること等が盛り込まれている。

こうしたなか、提言では、わが国の雇用慣行に留意した「日本型同一労働同一賃金」を目指す観点から、日欧の賃金制度や雇用慣行、法制度との相違を整理したうえで、経団連としての基

本的な考え方と、非正規従業員の総合的な待遇改善に向けた具体策を提起した。

欧州は産業別グレード職務給を適用

提言では、まず、日欧の賃金制度や雇用慣行、法制度を比較して、「欧州諸国では賃金制度に関し、産業別のグレード職務給（産業別労使団体間の労働協約の下、各産業の職種毎に技能グレード（等級）に応じた賃金率等を設定）が、正規従業員、非正規従業員を問わず共通に適用されている」点が、わが国との大きな違いであると指摘する。

また、「長い歴史のなかで、①労働条件が産業別の労使関係で決定されていること、②採用は空きポストが出たとき、社内外の経験者や有資格者を対象に職務限定契約を結んで行うこと、③一部の従業員を除き、昇進・昇格などキャリアルートが特定職務内に限定されるなどの雇用慣行が醸成されてきたこと」等も、わが国と異なる点であるとしている。

さらに、法制度に関しても、「EU指令に基づき、各国において有期契約労働者やパートタイム労働者等の労働条件を客観的な理由なく、比較可能な正規従業員より不利に取扱うことを禁止する立法がなされている」。

こうしたことを背景として、欧州諸国では一般的に、「パートタイム労働者とフルタイム労働者などの比較にお

いて、『職務内容が同一または同等の労働者に対し同一の賃金を支払う』ことを原則」に、「労働の質、勤続年数、キャリアコースなどの違いは同原則の例外として考慮する」という「欧州型同一労働同一賃金」の仕組みが機能していると指摘。その特徴は、同一労働か否かの判断基準が「一時点の職務内容」にあることとし、「正規、非正規といった雇用形態を問わないグレード職務給制度が社会的に確立していることを背景に、はじめて可能になっている」などと整理している。

なお、「一時点の職務内容以外」の賃金決定要素による待遇の違いについては、欧州諸国では使用者に「合理性の立証責任」を課している。この点について、提言は「正規従業員と『一時点の職務内容』が同じ非正規従業員に対し原則、同じ賃金とするという考え方を労使で共有している中で、それとは異なる待遇を導入したことの説明を使用者に求めることに無理がないという背景があると考えられる」としている。

日本の賃金は企業内労使自治で決定

一方、わが国の賃金制度については、「企業内の労使自治で賃金を決定している」ため、「企業によって賃金の制度内容は多様であり、時代によっても変化している」と指摘。そして、企業内労使自治に基づく賃金制度は、「長期的な人材育成を重視したわが国の雇

用慣行を反映したもの」であり、同一労働同一賃金の議論でも、①キャリアアップが一部の従業員に限定される傾向にある欧州諸国と比べ、多くの若者に能力発揮とキャリアアップのチャンスが開かれている点、②わが国では新卒一括・実務未経験者の採用が主流で、実務未経験の若者でも希望者の9割以上が就職できる基盤となっており、国際的にみて若年層の低い失業率に大きく貢献している点——など「雇用慣行の良い面が損なわれることのないようにする必要がある」としている。

そのうえで、「わが国の多様な賃金制度や雇用慣行に十分配慮すれば、外見上、同じように見える職務内容であっても、責任や熟練度、成果、所定労働時間数などが異なれば同じ待遇とせず、また『職務遂行能力』や『将来的な仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）』などの要素も加味できるようにしたうえで、『同一の付加価値を企業にもたらすと評価される労働に対して、同じ賃金を払うこと』を許容すべきである」と主張した。

こうしたなか、職務内容以外の様々な事情も総合して、不合理かどうかを判断する現行法（労働契約法第20条やパートタイム労働法第8条・9条）の基本的な考え方は、「わが国の多様な賃金制度や雇用慣行と極めて親和性の高いものであり、今後とも維持すべきである」と強調。また、「欧州のような職務を基軸とした人事賃金制度が普及していない現状において、欧州型の同一労働同一賃金制度を導入しようとすれば、わが国の雇用慣行は大きな影響を受ける恐れがある」との危機感を示した。

他方、現行法制をめぐっては「運用上、いくつかの課題があるのも事実」として、「非正規従業員にとって、正

規従業員との待遇差の理由を理解しづらく、不満をもたれやすい要因となっていること」を第一の課題に挙げ、「職務内容や人材活用等を考慮しても説明がつきにくいような、不合理な労働条件の禁止を徹底するため、企業の労務管理の自主的点検の例を参考として示すガイドラインの策定、事業主が非正規従業員に対し労働条件等の説明を促す仕組みの検討が必要である」とした。

また、第二の課題として「非正規従業員は、労働契約法第20条など司法判断の根拠規定に基づき、裁判所や労働審判委員会に救済を求めることが出来る」が、心理的抵抗や費用などの面での躊躇があり「十分な救済が図られていない可能性があること」を挙げ、「正規従業員に比して不合理な処遇となっている非正規従業員が、行政機関への相談、あっせん、調停といった現行の簡易な救済制度をより活用できるための工夫が求められる」とした。

「日本型同一労働同一賃金」の基本的な考え方

そのうえで、提言では「日本型同一労働同一賃金」として、「職務内容や、仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）など、様々な要素を総合的に勘案し、自社にとって同一労働と評価される場合に、同じ賃金を払うこと」を基本的な考え方として、「ガイドラインの策定や法制度の見直し、簡易な救済制度の利活用等により、同一企業における正規従業員と非正規従業員の不合理な待遇差を禁止する現行ルールの実効性を高める」べきであるとした。

また、「正規従業員と非正規従業員との間で『人事賃金制度等』が分かれていることから、非正規従業員のキャリアアップや能力開発の機会が限定さ

れやすいという課題もある」として、「不合理な待遇差の是正を図ることによる非正規従業員の待遇改善に加え、意欲と能力のある非正規従業員に対して正規従業員への登用や教育訓練の機会を積極的に広げていくことが重要」などとした。

そして、「官民が一体となって、①日本型同一労働同一賃金の徹底と、②非正規従業員の総合的な待遇改善を進めることが、一億プランが指摘する正規、非正規といった雇用形態にかかわらずない均等・均衡待遇の確保につながるものと確信する」としている。

ガイドラインは自主点検用の例示を

今後、策定するガイドラインについては、「労働契約法第20条、パートタイム労働法第8条、9条の現行法制を前提に、職務内容や人材活用等を考慮しても説明がつかず、個別労使が明確に不合理と認識できる取扱いや改善が求められる取扱いに絞ったうえで、企業の労務管理における自主点検に資するものを例示することが適当」と指摘。

具体的には、「①通勤費や食堂、更衣室の利用など非正規労働者にとって不満がもたれやすい事項であって自主的な話し合いを促す対象となるもの、②職務関連手当など、企業労使にとって不合理か否かを明確に判断できるものに限るべき」であり、「正規従業員と非正規従業員との比較は、同一企業の同一事業場ごとに行うことが適当」などとした。

他方、「基本給・時給は多様な要素で構成されているため、不合理か否かを明確に判断できるガイドラインの策定は困難」であり、また、「例えば退職金（一時金・年金）や家族手当、単身赴任手当、住宅手当、地域手当、燃

料手当、転勤者用社宅・独身寮・社宅の利用、法定外年休・休暇の付与、病気休業、保養所利用、財産形成支援、法定外健康診断等については、長期雇用を前提に将来的な転居を伴う異動、ライフサイクルに伴う支援を目的に措置されている内容であるため、採用・雇用管理区分がまったく異なる非正規従業員との比較を一律にガイドラインに盛り込むことは適切でない」などとした。

なお、「ガイドラインの策定にあたっては、労働政策審議会で十分議論を尽くすことが必要」としている。

現行の労契法第20条等を堅持すべき

政府が一億プランで掲げた、「非正規従業員と正規従業員との待遇差に関する事業者の説明義務」や「不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備」を含む、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等に関しては、「労働契約法第4条は、全労働者を対象に契約内容の理解を深めることを使用者に課しているものの、努力義務にとどまる」ため、「現行のパートタイム労働法（第14条）を参考にフルタイムの有期契約労働者に対する説明措置の充実など、既存の説明義務の見直し等を行うことが考えられる」などとした。

また、「賃金制度の内容が企業ごとに多様であり、労使の話し合いに基づき運用しているわが国においては、不合理と認められなければ違法とは評価しない現行の仕組み（不合理性要件）が、実態に適合している」と強調。「例えば、不合理性要件を合理性要件に変更した場合、勤続年数、キャリアコースなどの要素が正規と非正規の格差の合理的理由として法律上仮に認められ

たととしても、使用者は、基本給の〇万円あるいは△%といった待遇差の幅の合理性をも厳格に立証しなければならなくなる可能性が大きい」などとする危機感を示し、「現行の労働契約法第20条、パートタイム労働法第8条、第9条は堅持すべきである」と強調している。

このほか、提言では「非正規従業員の総合的な待遇改善」に向けて、「企業の主体的な取組み」としての①正社員化の一層の推進や、②賃金等の改善、③多様な就労機会の提供、④非正規従業員とのコミュニケーションの強化・充実も挙げた。このうち、④については「処遇改善を含む労働条件の見直しを行う場合には、パートタイム労働者を対象とした就業規則の作成・変更時にその過半数代表者から意見聴取を行う努力義務（パートタイム労働法第7条）の徹底や、組合のない事業場で就業規則を変更する場合の過半数労働者代表の選出手続きの徹底を図るほか、非正規従業員の意見を積極的に聴く姿勢が重要である」とした。

一方、「非正規従業員の総合的な待遇改善」に向けた「政府の取組み」としては、①学校教育段階の雇用のミスマッチ対策や、②働き方に中立的な税制・社会保障制度の実現、③中小企業の生産性向上への支援などを挙げた。そのうえで今後、官民が一体となって、非正規従業員の処遇改善に向けた取組みをさらに加速していくことにより、「一人ひとりの就労ニーズと、処遇の納得性・仕事のやりがいが両立する多様な働き方が増えていくものと期待され」、結果として「正規従業員か非正規従業員かという二分論を超え、非正規従業員という言葉や概念のない社会の実現が期待できる」などとした。

雇用形態間の均等待遇を／連合

労働組合ナショナルセンターの連合はもともと、雇用形態の違いによる格差を解消する「均等待遇」原則を法制化するべきだと主張してきた。

2001年の定期大会で確認した「パート・有期契約労働法骨子」では、「合理的理由がある場合を除いて、パートタイム労働者及び有期契約労働者の処遇（労働基準法に言う労働条件）について、所定労働時間が短いこと又は労働契約に期間の定めのあることを理由に、類似の労働者と差別的取扱いをしてはならない」と盛り込んだ。

また、処遇差の合理性や、均等にすべき労働条件にどれが該当するかなどについては、2003年に中央執行委員会で確認した「均等待遇の判断基準」で明確にした。

今回の政府の「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」などにおける検討に対応していくため、「雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の法制化」に向けた考え方について、あらためて整理したうえで6月16日の中央執行委員会で確認した。

法制化で合理的理由のない処遇格差を禁止

それによると、まず、法制化の方法については、「同一企業内における雇用形態間の合理的理由のない処遇格差を禁止する」としている。派遣労働者の格差については、派遣先企業で直接雇用される労働者との均等待遇を求めていく。

適用すべき労働条件は、賃金・一時金にとどまらず、慶弔休暇などの休暇や通勤手当、福利厚生、安全衛生なども含めた「待遇・処遇全般とすべき」

と主張している。

どのように法に規定していくかについては、まず、労働契約法に総則的規定を置いたうえで、関係法も所要の見直しを行う、としている。この場合、総則的規定は強行法規であり、無効とされた部分を補完する直律的効力もあることも併せて明記することを主張している。

「労働者と使用者の力関係による各労働者の労働条件や人事管理に関する情報の偏在を解消し、法律の実効性を高めるため、合理性の立証責任は使用者が負うものとする」とも強調。

現在、検討が進められているガイドラインについては「労使が現場で合理性の有無を判断する際の参考資料と位置付ける」ことを求めている。

「合理的理由」として職務、職務遂行能力の違いなど

処遇差の合理性の判断要素や基準、どの処遇や労働条件を均等にすべきかについては、2003年に確認した『「均等待遇」の判断基準と実践の方法』を基本にして次のように整理した。

合理的理由の判断要素と基準については、(1)「合理的理由」となるもの、(2)「合理的理由」とならないもの、(3)一律に「合理的となる」と言えないもの、に分類。(1)「合理的理由」となるものとしては、①職務の違い②職務遂行能力の違い(キャリア、勤続、公的資格等)③成果・業績の違い——の3点を挙げる。①職務の違いは、具体的には、職務内容の難易度、労働の負荷(肉体的・精神的負担、労働環境)、業務に要求される知識・技能(熟練度資格・免許など)、責任の度合い(業務に対する責任、利益目標に対する責任)を指す。

(2)「合理的理由」とならないもの

としては、学歴・性別、所定外労働の可能性の有無、兼業規制の有無、雇用契約期間の違い、採用手続きの違い、を列挙した。

(3)一律に「合理的となる」と言えないものとしては、労働時間、休日、夏季休暇など休暇設定の自由度、配転／転勤の可能性の有無、雇用管理区分の違い、を明示した。

合理的理由がない場合、賃金、配置、昇進などは同ルールで

一方、どの処遇・労働条件を均等にすべきかについては、(1)「合理的理由」がない場合には同じルールを適用するものと、(2)「合理的理由」の有無にかかわらず同様の制度を適用するもの、の2通りに分けて明示。(1)では、賃金や各種手当のほか、配置、昇進、異動のルール、退職金、教育訓練の機会などを挙げる。(2)では、安全衛生や通勤手当、定年、解雇手続き、福利厚生、慶弔等の休日・休暇を挙げる。

ただ、考え方は、処遇差の「合理的理由」の判断要素・基準等は「あくまで目安」であるとし、「これらの判断要素・基準を参考に労使で話し合い、使用者が賃金・処遇制度の合理性を説明し、それぞれの労使関係における賃金・処遇制度の納得性を高めていくことが重要」と強調。

職場では、個別企業の労使で交渉・協議し、その際は「非正規雇用労働者の声も踏まえた実質的な話し合いを行うものとする」ことを求めた。なお、派遣労働者については、派遣元の労使だけでなく、派遣先労働組合も関与するとしている。

その一方で、法の実効性を高めるため、就業規則で賃金規定を整備することなどを検討課題に挙げた。

慎重な検討を求める意見を表明／日商、全国中央会

このほか、中小企業を主な会員とする日本商工会議所、全国中小企業団体中央会からは、慎重な検討を求める意見が出された。

日本商工会議所が提出した資料(6月29日)によると、同会議所の調査で賃金差の合理的な説明に関する企業の意識を聞いたところ、合理性があるとして挙げた項目は、「責任」「本人の生産性」「将来の役割への期待」の順で多かった。また、「合理的な理由」に関する立証責任について、三村会頭が今年2月の一億総活躍会議で発言した内容として、「企業側にのみ課せられるとすれば、現場に大変な混乱を引き起こす」との意見を掲載している。

全国中小企業団体中央会は、提出した資料(6月29日)の中で、「中小企業と大企業の従業員の賃金格差は、依然として存在。中小企業と大企業との賃金格差の解消が最優先」「従業員規模が小さな企業では、ほとんど賃金表がないのが実態」「中小企業にとって、対応可能なガイドラインの検討が重要」「中小企業にとって『同一労働同一賃金』は、非正規従業員だけの待遇改善、格差是正を行うだけでは困難」などの意見表明を行っている。

(調査・解析部)