

同一労働同一賃金に向けた法整備について 建議——労働政策審議会

厚生労働省の労働政策審議会は6月16日、労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会の同一労働同一賃金部会（部会長＝守島基博・学習院大学教授）で、4月28日以降、6回にわたり議論してきた同一労働同一賃金に向けた法整備について、厚生労働大臣に建議した。

報告では、政府が昨年末に提示した「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」(弊誌2017年2月号32頁)について、関係者の意見や改正法案に係る国会審議を踏まえ、「当部会で審議し、最終的に確定していく」と明記。また、ガイドラインの実効性を担保するため、①労働者が司法判断による救済を求める際の根拠となる規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明の義務化、③行政による裁判外紛争解決手段等の整備等について、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法を改正し、多様な働き方を自由に選択できるようにしていく必要がある、などと結論づけた。

同省では、建議の内容を踏まえて法案要綱を作成し、労働政策審議会に諮問することとしている。

公正な評価に基づく待遇決定等を法に明記へ

報告ではまず、基本的な考え方として、非正規雇用労働者が全雇用者の4割を占めるなか、正規雇用労働者との待遇格差が、「若い世代の結婚・出産へ

の影響により少子化の一要因となるとともに、ひとり親家庭の貧困の要因となる等、将来にわたり社会全体へ影響を及ぼすに至っている」などと指摘。また、「労働力人口が減少する中、能力開発機会の乏しい非正規雇用労働者が増加することは、労働生産性向上の隘路ともなりかねない」として、「雇用形態にかかわらず公正な評価に基づいて待遇が決定されるべきであること」、また、「それにより多様な働き方の選択が可能となるとともに、非正規雇用労働者の意欲・能力が向上し、労働生産性の向上につながり、ひいては企業や経済・社会の発展に寄与するものであること」といった考え方を、法へ明記していくことが適当とした。

その上で、政府が昨年末に提示した「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」を「関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえ、当部会で審議し、最終的に確定していく」とともに、以下に示す法改正を通じて、「企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消を有効な形で進め、どのような雇用形態を選択しても納得が得られ、個人個人が、自らの状況に応じて多様な働き方を自由に選択できるようにしていく必要がある」などと提言した。

なお、法整備と併せて、職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体の確認・共有や、職務や能力等の内容の明確化、また、それに基

づく公正な評価の推進とそれらに則った賃金制度の構築等が、可能な限り速やかかつ計画的に行われるよう、「非正規雇用労働者を含めた労使の対話を促進することが重要」として、「そのための支援措置についても検討する必要がある」とともに、「中小企業・小規模事業者等各事業主の実情を踏まえた丁寧な支援も必要」とした。

また、「法施行後、政策効果を検証・評価するプロセスも重要である」旨も、明記している。

①労働者が司法判断による救済を求める際の根拠となる規定の整備

待遇差の不合理性は、待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断へ

こうした基本的な考え方を踏まえた上で、報告では、①労働者が司法判断による救済を求める際の根拠となる規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明の義務化、③行政による裁判外紛争解決手段等の整備に向けた、法改正のあり方を提起した。

それによると、まず、正規雇用労働者と短時間労働者・有期契約労働者の間の待遇差については、現行法（パートタイム労働法第8条／労働契約法第20条）でも、三つの要素（職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情）を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとしている。

しかしながら、現行法の規定では、「個々の待遇の違いと、3考慮要素との関係性が必ずしも明確でない」ため、「ある待遇差が不合理と認められるか否かの解釈の幅が大きく、労使の当事者にとって予見可能性が高いとは言えない状況にある」。

そこで、報告は、「待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき旨を明確化することが適当」と指摘。ただし、「個別の事案に応じ、非正規雇用労働者を含めた労使協議経過等を踏まえ、複数の待遇を合わせて不合理と認められるか否かを判断すべき場合があると考えられること」や、「待遇の性質・目的は実態を踏まえて判断されるものと考えられること」にも、留意が必要であるとしている。

考慮要素として「職務の成果」「能力」「経験」を新たに例示へ

なお、現行法の規定では、考慮要素として「その他の事情の解釈による範囲が大きくなっている」が、「『職務の成果』『能力』『経験』といった要素については、現行法でも、賃金決定に際し勘案を求めている要素でもあり（パートタイム労働法第10条）、また、一般にも待遇差の要因として広く受け容れられている」ため、「『その他の事情』の中から、新たに『職務の成果』『能力』『経験』を例示として明記することが適当」とした。

有期契約労働者も「均等待遇規定」の対象へ

一方、現行法では、①職務内容と、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の差別的取扱いを禁止する、いわゆる「均等待遇規定」は、短時間

労働者にのみ規定されている（パートタイム労働法第9条）。結果として、同じ有期契約であっても、フルタイムの場合は適用されていないことから、「有期契約労働者についても、『均等待遇規定』の対象としていくことが適当」とした。

なお、定年後の継続雇用の有期契約労働者に係る差別的取扱いの解釈として、「退職一時金及び企業年金、公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することを認めるか否かについては、引き続き検討を行い、追って解釈の明確化を図っていくことが適当である」としている。

比較対象は同一の使用者に雇用される正規雇用労働者で統一

また、比較対象となる正規雇用労働者について、現行のパートタイム労働法では、同一の事業所に雇用される「通常の労働者」としているのに対し、労働契約法では、同一の使用者に雇用される「無期契約労働者」と定めている。しかしながら、近年は、非正規雇用労働者自身が店長等の事業所長で、同一の事業所内に正規雇用労働者がいないケースも見られることから、「同一の使用者に雇用される正規雇用労働者を比較対象とすることが適当」とした。

派遣先との均等・均衡方式か、派遣元での労使協定方式による待遇改善かの選択制へ

一方、派遣労働者については、現行法では、①派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、②同種業務に従事する一般労働者の賃金水準、③派遣労働者の職務の内容、職務の成果等を勘案して、賃金決定を行う配慮義務にとどまっている。

こうしたなか、報告では、派遣労働者の実際の就業場所は派遣先であり、「派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点である」と指摘。とはいえ、派遣先が変わるごとに賃金水準が変われば、派遣労働者の所得が不安定になることが想定される。また、一般に賃金水準は、小規模の企業になるほど低い傾向にあるが、必ずしも派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務でも小規模の企業ほど容易というわけではない。さらに、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得るなどとして、派遣労働者については、「（1）派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善か、（2）労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善かの選択制とすることが適当である」と結論づけた。

その上でまず、（1）派遣先の労働者との均等・均衡方式としては、「派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けた上で、当該規定によることとすること」が適当とした。また、派遣元が上記規定に基づく義務を履行できるよう、派遣先に対して「派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務を課す（提供した情報に変更があった場合も同様）」とともに、派遣元は「派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととすること（なお、派遣先からの情報は派遣元等の秘密保持義務規定（労働者派遣法第24条の4）の対象となることを明確化）」、さらに、「その他派遣先の措置（教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備等）の規定を強化」することが適当とした。

**同種の業務の一般労働者の賃金水準
と同等以上であること等を要件に**

一方、(2) 労使協定による待遇決定方式については、派遣元が「労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと」とし、(i) 同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上であること、(ii) 段階的・体系的な教育訓練等による派遣労働者の職務の内容・職務の成果・能力・経験等の向上を公正に評価し、その結果を勘案した賃金決定を行うこと、(iii) 賃金以外の待遇についても、派遣元の正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないことを要件に挙げた。

なお、「(1) 派遣先の労働者との均等・均衡方式によらなければ、実質的な意義を果たせない待遇（例：給食施設・休憩室・更衣室の利用）については、省令で明記の上、(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式の対象とはしないことが適当である」としている。また、派遣元で労使協定が周知されるよう必要な規定を設けるとともに、労使協定の有効期間を定めることや、労働基準法施行規則の規定を踏まえた過半数代表者の選出等に関するルール、さらに労使協定の状況等を行政が把握できる仕組みを規定するなど、省令等で「労使協定の適正性を確保するための措置を講ずることが適当」などとした。

**派遣料金の設定に際し、原資の確保
に向けた派遣先の配慮義務も規定へ**

なお、これらの履行に際しては、派遣元に、派遣労働者の待遇改善を行う

ための原資の確保が必要になることから、派遣先に対して「派遣料金の設定に際し、派遣元事業主が上記(1)及び(2)の規定を遵守できるよう、必要な配慮義務を設けることが適当である」旨にも触れた。また、派遣労働者が、派遣元が(1)あるいは(2)のどちらの方式による事業主なのかを知り得るようにすることなどについても、必要な措置を講ずることが適当とした。

その上で、こうした短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者の均等待遇規定・均衡待遇規定等については、解釈の明確化を図るため、ガイドライン(指針)の策定根拠となる規定を設けることが適当であるとしている。

②待遇に関する説明の義務化

待遇差やその理由等の説明を義務化

報告ではまた、非正規雇用労働者(短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者)が、自らの待遇をよく理解し納得するためにも、また、待遇差に納得できない場合に、まずは労使間で対話を行い不合理な待遇差の是正につなげていくためにも、「非正規雇用労働者自らの待遇の内容に加え、正規雇用労働者との待遇差に関する情報を、事業主から適切に得られ、事業主しか持っていない情報のために、労働者が訴えを起こすことができないといったことがないようにすることが重要である」と指摘した。

現行法で、短時間労働者については、事業主に対して雇入れ時に、i) 特定事項(昇給・賞与・退職手当の有無)に関する文書交付等による明示義務と、その他の労働条件に関する文書交付等による明示の努力義務(パートタイム労働法第6条第1項・第2項)や、ii) 待遇の内容等に関する説明義務(パートタイム労働法第14条第1項)を課

している。また、短時間労働者の求めに応じ、iii) 待遇決定等に際しての考慮事項に関する説明義務(同法第14条第2項)も規定されているが、有期契約労働者についてはいずれも課されていないのが現状である。

さらに、短時間労働者も含めて正規雇用労働者との待遇差の内容や、その理由等について説明が得られる制度とはなっていないことから、「短時間労働者・有期契約労働者のいずれについても、上記i)～iii)に加え、求めた場合には正規雇用労働者との待遇差の内容や、その理由等について説明が得られるよう、事業主に対する説明義務を課することが適当である」とした。そしてその際には、短時間労働者・有期契約労働者が、「説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することが適当」としている。

なお、待遇差の比較対象となる正規雇用労働者については「一般に、非正規雇用労働者と同一の事業所に職務内容が同一または類似の無期雇用フルタイム労働者が存在する場合には、それと比較することが適切と考えられる」が、画一的に法定することはせず、「事業主に説明を求めた非正規雇用労働者と職務内容、職務内容・配置変更範囲等が最も近いと、事業主が判断する無期雇用フルタイム労働者ないしその集団との待遇差及びその理由」並びに「当該無期雇用フルタイム労働者ないしその集団が、当該非正規雇用労働者に最も近いと判断した理由」を説明するなど、「個別事案に応じた対応を含め、施行に向けて考え方を整理していくことが必要」などとしている。

労働者派遣をしようとする時にも説明義務を

一方、派遣労働者について、現行法

では、派遣元事業主に対し、雇用しようとする際に、「待遇の内容等に関する説明義務」（労働者派遣法第31条の2第1項）や、求めに応じた「待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務」（労働者派遣法第31条の2第2項）を課している。こうしたなか、報告では、派遣労働者についても、「派遣元事業主に対し、上記 i）～iii）及び派遣労働者が求めた場合には、待遇差の内容やその理由等についての説明義務・不利益取扱い禁止を課することが適当」と指摘。さらに、派遣労働者の場合は、雇入れ時でなくても、派遣先の変更により待遇全体が変更され得ることから、上記 i）と ii）の説明義務に関しては「労働者派遣をしようするとき」も、加えることが適当とした。

③行政による裁判外紛争解決手段等の整備

有期契約労働者についてもパートタイム労働法に諸規定を移行・新設

報告ではまた、行政による裁判外紛争解決手段等の整備についても言及している。現行法での均等・均衡待遇規定は、民事的効力を有すると解されているが、非正規雇用労働者にとって訴訟を起こすことは重い負担を伴うため、訴訟の件数は限られているのが実情である。そこで報告は、「非正規雇用労働者がより救済を求めやすくなるよう、行政による履行確保（報告徴収・助言・指導等）の規定を整備するとともに、行政ADR（裁判外紛争解決手続）を利用し得るよう、規定を整備することが求められる」と指摘した。

まず、短時間労働者については、パートタイム労働法で、行政が必要と認められた場合の事業主に対する報告徴収・助言・指導・勧告の規定がある。また、

法による義務範囲が明確な規定に関しては公表の規定もあり、さらに行政ADRとして、労働局長による紛争解決援助や調停の規定も設けられている。一方、有期契約労働者については、労働契約法に均衡待遇規定が設けられているため、行政による履行確保や行政ADRの規定はない。そこで、有期契約労働者についても、「短時間労働者と併せてパートタイム労働法に諸規定を移行・新設することにより、行政による履行確保措置の対象とするとともに、行政ADRが利用できるようにすることが適当」とした。

なお、現状では、短時間労働者についても、均衡待遇規定を報告徴収・助言・指導・勧告の対象とはしていない。しかしながら、均衡待遇規定に関しても「解釈が明確でないグレーゾーンの場合は、報告徴収・助言・指導・勧告の対象としない一方、職務内容、職務内容・配置変更範囲その他の事情の違いではなく、雇用形態が非正規であることを理由とする不支給など解釈が明確な場合は、報告徴収・助言・指導・勧告の対象としていくことが適当である」（ただし、従来通り公表の対象とはしない）としている。また、行政ADRについては、「均等・均衡待遇を求める労働者の救済を、幅広く対象としていくことが適当である」とした。

派遣労働者についても、行政による履行確保措置の対象へ

他方、派遣労働者について、現行の労働者派遣法では、派遣元に対し、行政が必要な報告徴収・指導及び助言・改善命令・事業停止命令・許可取消しを行い得る規定を設けている。また、派遣先に対しても、行政が必要な報告徴収・指導及び助言・勧告・公表を行い得る規定が整備されている。これら

に加え、報告では、派遣労働者についても、行政による履行確保措置の対象とすることが適当と指摘。また、労働局長による紛争解決援助や、調停といった行政ADRを利用できるようにすることが適当とした。

法の施行には準備期間の確保を

このほか、報告では、短時間労働者については国による施策の基本方針の策定や、就業規則の作成・変更時の意見聴取（努力義務）、通常労働者への転換、労働者からの相談体制の整備、雇用管理者の選任といった規定も設けられていることから、「有期契約労働者についても同様に、これらの規定の対象としていくことが適当」などとした。

その上で、こうした法改正は事業主にとって、正規・非正規雇用労働者それぞれの待遇の内容や、待遇差の理由の再検証等、必要な準備を行うために一定の時間を要するため、「施行に当たっては十分な施行準備期間を設けることが必要である」と指摘。さらに、賃金制度等の点検等に向けて、十分な周知・相談支援が必要で、その際には業種・職種・地域毎の状況も念頭に、中小企業・小規模事業者など各事業主の実情も踏まえ、労使双方に丁寧に対応することが求められるなどとした。

なお、(ア) 派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務の具体的内容、(イ) 『一般の労働者の賃金水準』や労使協定の詳細、(ウ) 待遇差に関する説明義務の具体的内容等——については、実効ある労働者保護の観点や、実務上、現実に対応できるようにする観点の双方から、「施行段階において検討を深めることが適当である」としている。

(調査部)