

働き方改革シリーズ1 「同一労働同一賃金」

『日本労働研究雑誌』編集委員会

本年6月29日、働き方改革関連法と銘打たれた、8本の労働関係法規の改正が成立した。本誌では、3回にわたって働き方改革シリーズを特集する。第1回のテーマは、非正規労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の不合理な待遇を禁止する、いわゆる「同一労働同一賃金」である。このスローガンの下、労働契約法20条はパートタイム労働法と統合されてパートタイム・有期雇用労働法が成立し、労働者派遣法が改正され、3種類の非正規労働者への不合理な待遇格差禁止が拡大された。

もっとも、巻頭提言（浅倉むつ子「雇用管理区分差別の合理性」）が指摘するように、この法改正が「同一労働同一賃金」原則といえるかには議論がある。提言では、正規・非正規間格差のみならず正規労働者間格差も包摂するような、均等待遇の理念に根ざした包括的な雇用管理区分差別禁止法制の実現が求められている。このことは、裏を返せば、現状の非正規待遇格差禁止法制は一般的・包括的な差別禁止法制ではないことを意味する。続く論考でも明らかになるように、これらの法改正は日本型雇用システムと密接に関わりながらその弊害を是正しようとする試みであり、男女差別禁止原則として発展してきた本来の同一（価値）労働同一賃金とも異質の特徴を有する。そのため、本特集では、あえて「同一労働同一賃金」とカッコつきで用いることにした。

そもそも、雇用管理区分による差別は、どのような様相を呈しているのか。川口論文は、厚生労働省の「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」委員として、政府の取り組みのまさに渦中で行った現状分析を提示する。『賃金構造基本統計調査』の個表を用いて、契約期間・労働時間・呼称の別で考えられる組み合わせ全ての雇用形態間の賃金差が計算された結果、契約期間や労働時間の長短よりも、企業内の雇用管理区分の違いが賃金格差の発生原因として大きいことがわかった。雇用管理区分の賃金差は、最大で2割弱にもなり、その差は賞与を考慮に入れると15倍に拡大する。この事実は、雇

用形態間の賃金格差と日本型雇用慣行が非常に密接な関係にあることを示唆する。川口氏は、待遇決定を透明化して労働者の納得感を高めるべきとの上記検討会の提言の趣旨が、最終的な法改正に適切に反映されたと評価する一方、企業が悪しき職務分離や基本給の調整といった表層的な対応をしないような政府の取り組みが必要だと論じる。税制や社会保障制度の改革と併せて、統合的な労働市場の形成への道筋が示されていく。

島田論文は、新たなパート有期法の内容と課題を、詳細に分析する。これまでの労契法20条をめぐる裁判例や「同一労働同一賃金ガイドライン案」を踏まえた検討によると、改正法下でも、不合理な待遇格差の禁止は個々の待遇の性質・目的に応じて判断されることになると思われる。もっとも、性質・目的の事実認定の困難性や、判断枠組みの客観性確保、相違の大きさの不合理性判断の困難性といった課題は残る。島田氏はこれを、正社員の間ですら必ずしも明確な目的や方針によって賃金配分がなされていないところで、正規・非正規労働者についてのみ均衡・均等待遇ルールを導入することによる限界とみる。他方で、改正法で拡大強化された待遇の相違に関する使用者の説明義務には、改正法8条、9条の実効性を確保し、使用者に合理的に説明可能な賃金体系を構築するよう促す役割が認められる。島田氏は、説明義務や非正規労働者の意見聴取を通じて企業に自主的な取り組みを促す点に、改正法の意義を見出す。

ただし、非正規3種類のうち、派遣労働は三者間の労務供給関係を前提とする性質上、パートタイム労働や有期労働とは大きく異なる性質を有する。さらに、内部労働市場での均等・均衡だけではなく、労働市場の機能や労働市場政策との関係性を考察することが必要になる。このような問題意識から、小西論文は、均等・均衡待遇規制を労働者派遣に適用する正統性と、労働市場政策との関係を考察する。前者については、職務を基礎とした労働市場が十分に形成されていない

日本において、就業先と雇用関係がないという法的構造の違いを乗り越えて派遣労働者に均等・均衡ルールを適用するための、説得力のある説明がなされているかに疑問が呈される。また、適用除外の手段として採用される労使協定方式についても、重大な任務を担う過半数代表者の選出方法や適用除外の内容判断の難しさについて、懸念が示される。後者の労働市場（政策）との関係についても、企業別労働市場での均等・均衡ルールが導入されることで、派遣労働者の価格選好の強化が進み、就労継続が難しくなるなど、労働者派遣需給調整機能の低下が懸念される。派遣労働者のエンプロイアビリティの向上や、これまで労働者派遣法が志向してきた、派遣労働者保護の方向性からも検討が必要なことが示唆される。

これらの法改正は、上記のような課題を内包しつつも、いずれも民事的効力を有している。そこで、各企業においては、雇用ポートフォリオの再編成と人事制度の再設計が急務となる。望ましい制度設計を構築する手がかりとして、総合スーパー大手会社の取組みを紹介し、分析を行うのが平野論文である。1970年代の主婦パート活用初期は、主婦の家族戦略と企業の人件費節約戦略とが合致していた。しかしその後、パートの基幹化が進むにつれて、正社員とパートの役割分担が曖昧になり、処遇格差が問題となっていく。まず職域分離による雇用区分間の均衡確保を経て、正社員も含む包括的な複線型人事制度が作られ、さらに職務内容が同じであれば処遇が均等となるような制度改正へと変化していく過程が丁寧に描かれる。平野論文が指摘するように、もはや、全国転動できる男性総合職がマネジメントを担い、主婦パートがオペレーションを担当するかつての雇用ポートフォリオは成立しない。しかし、女性やシニアなど一定の制約をもつ労働者の活躍推進を一層図るためには、モチベーション、定着率、技能の向上のため、職務内容・配置の変更範囲の違いと職域分離による均衡処遇は競争力をもたなくなっているという。そこで、企業の競争戦略として、正社員とパートの均衡処遇の推進と正社員転換制度の整備が重要になる。このような観点からは、原則降格はないとされてきた正社員の職能資格制度における、上位資格者のパフォーマンスが下がり資格に見合った仕事を担当できなくなった時の問題が指摘される。

その対策として、正社員の能力開発を怠らないようにし、資格と職務のアンマッチに至った場合の取扱いを事前によく労使で検討する必要性が示される。

もっとも、企業の人事管理において、均等・均衡処遇の実現は容易ではない。人事管理論の基本的な考え方は、業務や役割、貢献の違いに応じて異なる従業員グループを構成するならば、それぞれに異なる人事管理を適用することが望ましいというものであるが、実際にはそれらが異なるはずの雇用形態ながら同じ仕事に従事させたり、同じ人材活用の仕組みが適用される場合に、正社員と非正社員の均等・均衡処遇が重要な課題となる。島貫論文は、人事管理論の立場から、正社員と同じ仕事に従事する非正社員の賃金水準を左右する要因として、非正社員の賃金管理、とくに賃金決定要素（内容および正社員との異同）を考慮に入れる必要があると指摘する。正社員と同じ仕事に従事する無期・有期パートおよび有期社員を活用する事業所調査のデータを再分析した結果、賃金決定要素の異同が当該雇用形態の賃金水準に影響を与えていることが判明した。すなわち、企業が正社員と非正社員を異なる賃金制度によって管理する場合、同じ仕事に従事していても適用される賃金決定要素が異なることで、賃金水準の差が生まれる。非正社員を活用する企業が「同一労働同一賃金」を実現しようとする際に、正社員と非正社員の賃金決定要素の統合が必要となることが示唆される。

以上の論考が描き出すのは、日本型雇用慣行において雇用管理区分による賃金決定方法の違いが賃金格差の大きな原因になってきたこと、そして、多様な人材の活用が必要とされる現在、正社員と非正社員を包括的に統合する人事制度が戦略的にも合理性を高めてきていることである。今回の法改正は、もともと明確に意識されてこなかった個々の待遇の性質や目的を認定して不合理性判断を下そうとする点に構造上の限界があり、さらに賃金決定方法を同じくすることまでを求めるものではない。しかし、企業に合理的に説明可能な賃金体系を構築するよう促すことで、企業内の待遇決定の透明化や、非正規労働者を含めた労働者全体の納得感の形成に資すると考えられる。本特集号が、真の働き方改革を考える一助となれば幸いである。

責任編集 神吉知郁子・佐々木勝・富永晃一
(解題執筆 神吉知郁子)