

# 「同一労働同一賃金」は企業の競争力向上につながるのか？

## ——待遇の説明義務に着目して

中村 天江

(リクルートワークス研究所主任研究員)

正社員以外の労働者の待遇改善をはかる「同一労働同一賃金」は、企業にとっては人件費の上昇を意味する。しかし、政策の検討過程では、同一労働同一賃金を通して企業の競争力を高める道筋も論じられていた。本稿では、Hirschman (1970) の「離脱・発言・忠誠」理論にもとづき同一労働同一賃金と企業の競争力の関係をモデル化し、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2018」のデータを用いて検証した。主な結果は4点ある。第1に、現状、「非正規雇用」比率の高い企業ほど賃金に関する説明を行っていない。第2に、待遇説明義務によってただちに企業の競争力が向上するわけではない。労働者の能力向上や参加を促すコミュニケーションが必要となる。第3に、待遇情報が開示されることで、労働者の離職を誘発するリスクが新たに生まれる。待遇情報の透明化がどこまで進むのかを注視する必要がある。第4に、賃金に関する情報を入手できるかは、労働者側の必然性や姿勢にかかっている。同一労働同一賃金の法整備は使用者の義務を強化し、紛争解決手段を拡充するものであるが、労使自治のもとで賃金を決定していくためには、もう一方の当事者である労働者の権利知識の啓発や交渉力を高めることが重要である。研究を通じて、同一労働同一賃金の待遇説明義務がただちに企業の競争力を高めるのではなく、競争力を高めるために待遇説明をどうかすかという発想の転換が、企業には求められることが示された。

### 目次

- I 「同一労働同一賃金」の実体
- II 企業の競争力とのつながり
- III 研究の枠組み
- IV 待遇の「説明」と「納得」の分析
- V 「能力向上」の分析
- VI 「発言」の分析
- VII 「離職」の分析
- VIII 「同一労働同一賃金」の行方

### I 「同一労働同一賃金」の実体

#### 1 「同一労働同一賃金」の狙い

2018年6月、働き方改革関連法が成立し、「同一労働同一賃金」の関連法が改正された。同一労働同一賃金を推進する目的は、いまや雇用労働者の4割を占める、パートタイム労働者や有期雇用労働者、派遣労働者など、いわゆる「非正規雇用」労働者の待遇を改善することである<sup>1)</sup>。

正社員以外の労働者の所定内給与は、正社員の所定内給与を100とすると65.5に留まる(厚生労働省『平成29年賃金構造基本統計調査』)。労働者や企業の属性をコントロールしてもなお、雇用形

態の呼称による賃金格差は存在する（川口 2018）。過度な低賃金は、正社員以外の労働者の不満の原因であるだけでなく、出生率の低下や将来の社会保障費の増大をも引き起こす。政府は、2016年、同一労働同一賃金というスローガンを掲げ、労使自治で決めることが原則の賃金に政策介入することを表明した。

同一労働同一賃金は、正社員以外の労働者の賃金を引き上げ、社会の厚生を高める。だが、賃金をはらう側の企業にとってメリットはあるのだろうか。企業は、人件費の上昇という負担を飲み込むことだけを期待されているのだろうか。

政策の検討過程をひもといてみると、実は、同一労働同一賃金と企業の競争力向上についても言及されていた。

## 2 実体は均等・均衡待遇の促進

同一労働同一賃金という言葉から想起することは人によって異なるため、同一労働同一賃金の政策対応に対しては誤解もある。「同じ労働かどうか判断できないので同一労働は実現できない」というのはその典型だ。同一労働の判断基準の原型は、2007年のパートタイム法改正で導入済みである。

2018年の同一労働同一賃金の法整備の実体は、端的にいえば、それまでに段階的に整備されてきたパートタイム法、労働契約法、労働者派遣法の均等・均衡待遇のさらなる促進である<sup>2)</sup>。雇用形態間の不合理な待遇格差を是正するために行われた2007年以降の法改正を表1にまとめた。ポイ

表1 「均等・均衡待遇」関連法の改正経緯

パートタイム労働法	労働契約法	労働者派遣法
2007年（2008年4月施行） ・差別的取扱いの禁止を規定 ・賃金、教育訓練、福利厚生施設に係る努力義務等、正社員への転換推進措置を規定 ・上記の措置の決定に当たり考慮した事項について、労働者から求められた場合における事業主の説明義務を規定		
	2012年 ・同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新されたときに、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できる「無期転換ルール」の創設（2013年4月施行） ・最高裁判例で確立した「雇止め法理」の法定化（2012年8月施行） ・労働契約の期間の定めのあることによる不合理な労働条件の禁止	2012年（同年10月施行） ・派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、一般の労働者の賃金水準や、派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、賃金を決定する派遣元の配慮義務を規定 ・派遣先の労働者との均衡を考慮し、教育訓練、福利厚生その他必要な措置を実施する派遣元の配慮義務を規定
2014年（2015年4月施行） ・差別的取扱いの禁止について、対象範囲を拡大（無期要件を削除） ・パートであることを理由とする不合理な待遇の相違の禁止を規定 ・第9条から第13条までの措置の内容について、雇入れ時の事業主の説明義務を規定		
		2015年改正（同年9月施行） ・雇用安定措置やキャリアアップ措置の義務づけ ・賃金決定等に際して考慮した内容について派遣元の説明義務を規定 ・賃金水準の情報提供等に係る派遣先の配慮義務を規定（努力義務からの格上げ） ・教育訓練・福利厚生施設に係る派遣先の配慮義務を規定

注：2018年6月、パートタイム・有期労働法、労働者派遣法は改正された。

出所：厚生労働省（2016）「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」第1回厚生労働省提出資料に一部加筆

ントは、法整備のタイミングや内容は雇用形態によって異なるということである。全般的にパートタイム法の整備が先行し、とくに同一労働同一賃金の核である「同一労働の判断基準」や「待遇に関する説明義務」はパートタイム法の規定が原型となっている。

2018年6月の同一労働同一賃金の法整備の要点は3つある。第1に、ガイドライン（指針）によって、「同一賃金」の中身を精緻化・厳格化したことである。待遇を、基本給、賞与、各種手当、教育訓練等に分解し、それぞれの考え方を例示し、不合理な待遇差を禁じた。同一労働同一賃金というと、同一労働が判断できるのかという「同一労働」の方に関心が集まることが多いが、今回の力点は「同一賃金」の方である。

第2に、待遇に関する使用者の説明義務が強化された。これまで待遇の説明義務は、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者で、説明しなければならないタイミングも内容も異なっていたが、横並びで、労働者の雇い入れ時の説明義務が導入され、労働者から求めがあった時は「通常の労働者との待遇差の内容や理由」についても説明しなくなることになった<sup>3)</sup>。これは賃金制度の透明性を高め、公正な待遇を促進するとともに、裁判になった際の労働者の情報入手を担保するものである。

第3に、正社員以外の労働者が待遇格差の是正を求める手段を拡充した。現状は待遇改善のためには、使用者に直接申し出るか、裁判で訴えるかが主流だが、司法ではなく行政による無料かつ非公開の紛争解決手段である行政ADRの環境整備が進められた。

本稿では、「待遇の説明義務」に着目し、賃金制度の説明の実態や、説明を通じて何が起るのかを考察する。

## II 企業の競争力とのつながり

### 1 人件費上昇を越える3つのルート

同一労働同一賃金は、正社員以外の労働者にとっては待遇の向上を意味するが、企業にとって

は人件費の上昇であり、収益を圧迫する。企業が正社員以外の労働者を活用している理由は、「賃金の節約のため」が38.6%と最も高く、次いで「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」32.9%であり（厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」）、人件費の上昇を乗り越えて、競争力をいかに高めていくかは、企業にとって重大な経営課題である<sup>4)</sup>。

政策の検討過程をさかのぼると、同一労働同一賃金と企業の競争力向上をつなぐルートは3つ想定されていたと考えられる。3つとは、正社員以外の労働者の「意欲の向上」「能力の向上」「労使コミュニケーションの活性化」である。

労働政策審議会同一労働同一賃金部会<sup>5)</sup>が2017年6月にまとめた「同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）」では、「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。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、労働者の意欲と能力の向上が企業の発展につながると述べられている。

また、「不合理な待遇差の解消を実効ある形で進め、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」「教育訓練機会の均等・均衡を促進することにより、一人ひとりの生産性向上を図る」ことが重要とも述べられている。公正な評価にもとづく待遇により、労働者の納得が得られ、その納得や教育訓練機会を通じて、意欲や能力が向上していくことが想定されている。

使用者に待遇の説明義務を課した2007年のパートタイム法改正時に注目されていたのがもう1つの「労使コミュニケーションの活性化」である。2006年、経団連は「新たな時代の企業内コミュニケーションの構築に向けて」という報告書において、「企業内コミュニケーションの日々の積み重ねのプロセスが、労使間の信頼関係を築き、それが企業の競争力の基盤となる」と発表した。これを受け、当時の連合事務局長が「コミュ

ニケーションが競争力の源泉というのは、重要なことだと思う。(中略) 4月施行の改正パート労働法では、待遇の決定に関して使用者に説明義務が課せられる。これは非正規の人にとって、参加や発言といった枠組みの第一歩だと思う。パート労働指針の中でもパート労働者との話し合い促進が明記された。使用者にこの意義をぜひ通底してほしい」と述べている。この座談会では、伝統的な集团的労使関係とは異なる職場内でのコミュニケーションの重要性も指摘されている(ビジネス・レーパー・トレンド2008)<sup>6)</sup>。

## 2 企業の競争力モデル

同一労働同一賃金と企業の競争力に関する、前述の仮説を図にモデル化した。以下では下図を「企業の競争力モデル」と呼ぶ。

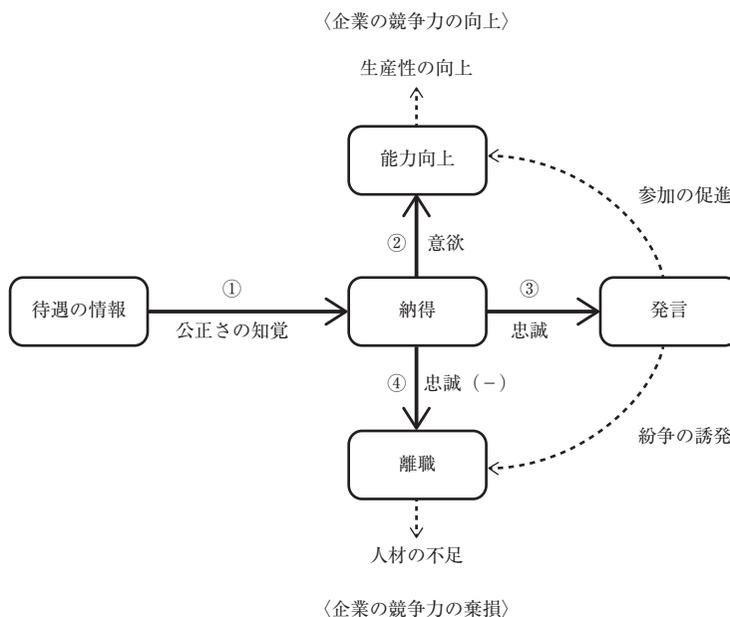
まず、労働者は、「待遇の情報」が開示されることにより、その公正さを知覚する(ルート①)。待遇が公正であれば労働者は「納得」し、昇格や昇給に対する意欲がわき、技能の習得など「能力向上」に励む(ルート②)。また、待遇の水準や待遇を決定する際の考慮要素を知ることにより、疑問や意見が生まれ、「発言」をするようになる(ルート③)。「発言」は、意欲の表明や改善提案

の場合もあれば、苦情や批判のこともある。前者は、労働者の使用者に対する忠誠心の高まりや参加の促進を意味するが、後者は、使用者が建設的に対処しなければ、トラブルの原因にもなりうる。前節で論じたように、政策検討において議論されてきた、「意欲の向上」「能力の向上」「労使コミュニケーションの活性化」は、①②と③のプラスの面に注目したもので、労働者の「能力向上」によって生産性が向上することが期待されている。

ところが、「発言」には、事態を前向きに改善する力があると同時に、限度を超えるとむしろ妨害に転じるという二面性があると、Hirschman(1970)は「離脱・発言・忠誠」理論で指摘する。事実、「発言」の行きつく先は、裁判や行政ADRの利用という紛争である。労働者の苦情は、紛争解決機関に頼らずに労使の間で自主解決できる方が、労使双方にとって負担が少なく、望ましいのはいうまでもない。

「離脱・発言・忠誠」理論によれば、「発言」に代わる、強力なオプションに「離脱」がある。労働者は、待遇の水準や決定要素に納得できない場合、離職し、新たな雇い入れ先を見つけることによって納得状態を回復する(ルート④)。少子高

図 企業の競争力モデル



齢化などを背景に有効求人倍率は2018年5月には44年ぶりの高水準に達し、人材不足は深刻さを増している。同一労働同一賃金の説明義務を通じて、不公正な待遇制度が明らかになり、それによって離職が誘発されるようなことがあれば、使用者の競争力はむしろ棄損される。

このように同一労働同一賃金には、労働者の能力向上を通じて生産性を高め企業の競争力を向上させる可能性と、労働者の離職を誘発し競争力を棄損する可能性の両面がある。

### Ⅲ 研究の枠組み

#### 1 研究の目的

本稿の目的は、同一労働同一賃金と企業の競争力をつなげるルートが、実態として存在するのかを確認し、その結果から、今後の政策的含意を引き出すことである。

そこで、「企業の競争力モデル」の4ルートに関する仮説を検証していく。最初にルート①、賃金制度に関する説明の有無と、賃金と仕事内容のバランスが取れていると納得しているのかを確認する。次にルート②の賃金と仕事のバランスが能力開発を促すかを確認する。さらにルート③の賃金のバランスによって労働者個人によって賃上げを求める発言が喚起されるのかを調べる。最後にルート④の離職との関係を確認する。

その際、雇用形態による差異があるかに注目する。表1にあるように、均等・均衡待遇は、パートタイム労働者の法整備が先行し、有期雇用労働者に対する法整備が最も遅れていたため、雇用形態によって説明義務の履行状況は異なっている可能性が高いためである<sup>7)</sup>。

そのうえで、同一労働同一賃金と企業の競争力向上のために必要な対応について論じる。

#### 2 データ

分析には、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2018」のデータを用いる。2018年1月に収集されたこのデータは、2020年4月からの同一労働同一賃金関連法の施行を前

に、現状を把握するのに適している。

分析対象は、勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員」の雇用者のうち、「官公庁」以外に勤め、「主な仕事からの年収」と「働き始める時に賃金制度について説明を受けたか」という設問に回答している2万6818件である。この調査では総務省『労働力調査』の推計人口構成比に近づけるべくウェイトバックが行われているため、以下、統計量の算出や推定ではサンプリング・ウェイトを用いる。

説明変数として、雇用形態、性別、学歴、職種、業種、企業規模、勤続期間、賃金のダミー変数を用いる。雇用形態は、「正社員」「パートタイム」「有期契約」「派遣」「その他」である。職場での呼称と、雇用契約期間等、実際の雇用契約の条件にはねじれがあるため(中村2018)、本分析では以下のように雇用形態の変数を作成した。まず、「正社員」と「派遣」は調査での呼称回答者をそのまま用いた。次に、「パートタイム」は職場での呼称がパート・アルバイトかつ週の労働時間が30時間未満の者とした。「有期契約」は、呼称契約社員と週労働時間30時間以上の呼称パート・アルバイトのうち雇用契約期間が有期の者とした。上記以外の者を「その他」にまとめた。

勤続期間は、有期雇用労働者に対する無期雇用転換ルールと派遣労働者の雇用安定措置の期間を考慮し表2のダミー変数とした。賃金は、正社員・正職員527万円、正社員・正社員以外295万円の平均年収を参考に(厚生労働省『賃金構造基本調査』2017年)、表2のダミー変数とした。

職種と業種の分類は、厚生労働省『就業構造基本調査』の正社員以外の雇用比率を考慮して作成した。サービス職や生産工程・労務職、卸・小売・宿泊・飲食業、サービス・福祉・教育業は正社員以外の雇用比率が高い。企業規模は、同一労働同一賃金の法律の施行時期が、中小企業と大企業で異なることを考慮し分割した。また、日本の雇用慣行のもとでは学歴や性別によってキャリアコースが異なることや、性別役割分業意識を考慮し、学歴と性別のダミー変数も用いる。

分析で用いる変数の分布を表2にまとめた。紙

表2 変数の分布

雇用形態	構成比 (%)	賃金説明：働き始める時に賃金制度の説明を受けたか	構成比 (%)
正社員	60.4	あり	40.4
パートタイム	18.9	なし・不明	59.7
有期契約	14.7	(選択肢)	
派遣	3.8	人事から説明を受けた	15.3
その他	2.1	上司から説明を受けた	14.3
性別	構成比 (%)	説明の書類が配布された	7.6
男性	54.0	イントラネット上の書類の場所を教えられた	0.4
女性	46.0	人材紹介会社や人材派遣会社から説明を受けた	2.8
学歴 (卒業)	構成比 (%)	説明はなかった	40.2
大卒・大学院卒	27.2	説明があったか覚えていない	19.4
その他	72.8	賃金バランス：賃金と仕事内容のバランス	構成比 (%)
職種	構成比 (%)	仕事内容に比べ高い・合っている	50.1
営業	4.2	仕事内容に比べ低い	50.0
事務	30.7	自発的学習：自ら進んでとった仕事関連の学び行動	構成比 (%)
サービス	12.2	あり	37.3
生産工程・労務	12.9	なし	62.7
専門・技術	21.4	指示的学習：会社・上司の指示でとった仕事関連の学び行動	構成比 (%)
その他	18.6	あり	35.7
業種	構成比 (%)	なし	64.3
金融	3.8	賃上げ要望：賃金を上げてほしいとの要望	構成比 (%)
製造	19.3	あり	24.9
卸・小売・宿泊・飲食	18.3	なし	75.1
サービス・福祉・教育	27.0	(選択肢)	
その他	31.6	賃金を上げるために、職位や仕事内容を変えてほしいといった	3.6
勤続期間	構成比 (%)	賃金を上げるために、査定評価を見直してほしいといった	6.5
1年以下	15.2	会社の賃金制度や人事制度を変えてほしいといった	5.1
2～3年	17.3	雑談の中で、賃金を上げてほしいといった	14.3
4～5年	11.7	会社で賃金の額について話したことはない	75.1
6～10年	19.4	労働組合：労働者の利益を交渉する組織がある／手段が確保されていた	構成比 (%)
10年以上	36.5	あてはまる	14.8
年収	構成比 (%)	あてはまらない・どちらともいえない	85.2
100万円未満	15.9	職場相談：相談できる人	構成比 (%)
100万～200万円未満	16.9	職場や仕事の知人	29.8
200万～300万円未満	16.6	上記以外・なし	70.2
300万～400万円未満	16.4	離職意向：仕事を辞めたいか	構成比 (%)
400万～500万円未満	12.3	思う	49.7
500万円以上	21.9	思わない・どちらともいえない	50.3

注：サンプリング・ウェイト x18 を用いて算出。

幅の都合で、次章以降で説明する変数についても記載してある。

#### IV 待遇の「説明」と「納得」の分析

##### 1 推定

企業の競争力モデルのルート①を検証するために、使用者から賃金制度に関する「説明」があったか、賃金制度に関して労働者は「納得」してい

るのかに関する推定を行う。

この推定で最も確認したいことは、労働者の雇用形態によって、賃金制度の説明の有無や納得に違いがあるかである。そもそも使用者は、労働者を雇い入れる際は雇用形態によらず、賃金について明示しなければならないと労働基準法で定められている。しかし、表2で示したように、分析対象の40%が賃金制度について「説明はなかった」、19%が「説明があったか覚えていない」と回答している。このような状況下で賃金格差を是正する

ことは難しいといわざるをえない。均等・均衡待遇を促進するために、パートタイム労働者に関しては2007年と2014年、派遣労働者に関しては2015年に、使用者の説明義務が強化された。一方、有期雇用労働者に対しては特段の規定がないままだったことから、改正法の趣旨通りに使用者の人材マネジメントが変わっていれば、「説明あり」や「納得」は、パートタイムが最も高く、次いで派遣、有期契約となるはずだからである。

モデルAは、被説明変数を「働き始める時に賃金制度について説明を受けたか」という設問において、人事からの説明等、何らかの方法で説明

があったと回答した者を1、そうでなかった者を0としたウェイト付きプロビット推定である。モデルBは、被説明変数を賃金と仕事内容のバランスに関する5つの選択肢のうち、「賃金は仕事内容に比べて非常に高い」「賃金は仕事内容に比べて高い」「賃金は仕事内容に合っている」を1、そうでない者を0としたウェイト付きプロビット推定である。推定結果を表3にまとめた。

## 2 待遇の「説明」に関する考察

「働き始める時に賃金制度について説明を受けたか」を被説明変数とするモデルAの結果を確

表3 賃金制度の「説明」と「納得」に関する推定

被説明変数	モデルA 賃金説明あり		モデルB 賃金バランス		
	限界効果	頑健標準誤差	限界効果	頑健標準誤差	
属性	女性	.049	.008 ***	.028	.008 ***
	大卒以上	.032	.007 ***	.043	.007 ***
職種	事務	-.037	.017 *	.063	.017 ***
	サービス	-.056	.018 **	.011	.019
	生産工程・労務	-.065	.018 ***	.007	.019
	専門・技術	-.021	.017	-.007	.018
	その他	-.066	.017 ***	.019	.018
業種	製造	-.052	.018 **	.024	.019
	卸・小売・宿泊・飲食	-.066	.018 ***	-.011	.019
	サービス・福祉・教育	-.061	.018 **	-.003	.019
	その他	-.055	.017 **	.020	.018
企業規模	299人以下	-.062	.010 ***	.029	.010 **
	1000～4999人以下	.033	.013 *	.010	.013
	5000人以上	.022	.012 *	.058	.012 ***
雇用形態	パートタイム	.062	.014 ***	.163	.013 ***
	有期契約	.096	.011 ***	.034	.011 **
	派遣	.096	.019 ***	.082	.018 ***
	その他	-.037	.024	.084	.023 ***
勤続期間	1年以下	.342	.010 ***	.107	.011 ***
	2～3年	.218	.010 ***	.029	.010 **
	4～5年	.153	.011 ***	-.014	.011
	6～10年	.093	.010 ***	.006	.009
年収	100万円未満	-.062	.016 ***	-.139	.016 ***
	100万～200万円未満	-.071	.014 ***	-.183	.014 ***
	200万～300万円未満	-.056	.012 ***	-.193	.012 ***
	300万～400万円未満	-.027	.011 *	-.157	.011 ***
	400万～500万円未満	.001	.011	-.135	.011 ***
賃金制度	説明あり			.054	.007 ***
	サンプル・サイズ	26669		26669	
	疑似決定係数	.055		.030	

注：リファランス・グループは、性別は男性、学歴は高卒以下、職種は営業、業種は金融、企業規模は300～999人、雇用形態は正社員、勤続期間は10年以上、年収は500万円以上。ウェイト付きプロビット推定で用いたサンプリング・ウェイトはx18。\*\*\*、\*\*、\*は0.1%、1%、10%水準で有意であることを示す。

認する。

職種は、成果を客観視し賃金に反映しやすい営業職に比べると、事務、サービス、生産工程・労務で統計的に有意に説明される確率が下がる。リーマンショック時に「非正規切り」が社会問題化した生産工程・労務職が説明される確率は最低水準である。業種も、金融業に比べると、全ての業種で有意に説明される確率が低い。正社員以外の雇用比率が高い卸・小売・宿泊・飲食やサービス・福祉・教育では数%ポイント下がる。社員数299人以下の中小企業も説明される確率が低い。一般的に、「非正規雇用」の待遇条件を注視すべき使用者で、賃金制度に関する説明がなされていない傾向がある。

雇用形態では、正社員に比べ、週労働時間30時間以内のパートタイムは6%ポイント、有期契約は10%ポイント、派遣は10%ポイント、説明を受ける確率が統計的に有意に高い。いち早く使用者に説明義務が課されたにもかかわらず、パートタイムは有期契約や派遣よりも説明を受ける確率が低く、一方、同様の規定がなかったにもかかわらず、有期契約が説明を受ける確率は派遣と同程度である。これは、これまでの待遇説明義務に関する法整備は実効性が乏しかったことを意味する。加えて、労働者が待遇について説明を受けるかどうかは、使用者に対する法規制とは異なるメカニズムで決まっていることも示唆する。

パートタイムには補助的な収入を求めて働く者も多く、賃金に対する切迫度が低いことも説明を受けていない理由だろう。しかし少なくともパートタイム法の待遇説明義務は十分に果たされていない。これはパートタイム法改正による賃上げ効果が確認されないことを示した川口(2014)とも整合的である。

異なるメカニズムとして考えられるのは、使用者ではなく労働者の側に、賃金に関する情報を知ろうという意思や、確認する必然性があれば、賃金制度の説明を受けるというものである。女性が賃金制度の説明を受ける確率が男性より5%ポイント高いのは、家族のために勤務地や労働時間に条件をつけて働くことを希望したり、子育て支援等、特別な人事制度を利用したりするからだろう

(中村 2018)。大卒が高卒などに比べて説明を受ける確率が高いのも、学歴によって契約や交渉に関する知識や経験に差があるためだと考えられる(玄田 2017)。

勤続期間は長くなるほど、年収は少ないほど、説明を受ける確率が下がる。勤続年数が長くなると、あらためて賃金制度について考える機会がなく、入社時に行われた説明の記憶が薄れてゆくためだろう。

まとめると、説明義務を強化したこれまでの法改正の効果は確認できず、「非正規雇用」比率が高い使用者ほど賃金に関する説明を行っていない実態がある。また現状では、使用者よりも労働者自身の姿勢によって、賃金制度に関する情報を入手できるかに差がつくことが推察される。これらは、賃金制度の透明性を高めるためには、使用者へのさらなる政策介入が必要だったことを意味し、2018年の同一労働同一賃金の法整備に一定の正当性を付与するものである。

### 3 待遇の「納得」に関する考察

モデルBの結果から、「賃金と仕事内容のバランスが取れている」と納得しているかについて考察する。

モデルBでは、モデルAほど、職種や業種による差異は観察されない。賃金に対する納得は、職種や業種により一律の傾向があるわけではないということである。納得する確率が、企業規模299人以下と5000人以上の両極で高まるのは、中小企業ならではの資金繰りの難しい中で賃金を捻出している様子や、大企業ならではの明確な役割分担によって仕事内容と賃金のバランスが取れていると感じるためだろう。

雇用形態に関しては、全ての雇用形態で正社員に比べ、賃金に関して納得している確率が有意に高くなる。パートタイムは16%ポイント、派遣とその他は8%ポイント、有期契約は3%ポイント、正社員よりも納得する確率が高い。この結果の解釈は2つありうる。1つめの解釈は、正社員と正社員以外には、額面上は賃金格差があっても、仕事内容とのバランスにおいては労働者が許容できるレベルの差しかないというものである。

2つめの解釈は、正社員以外の労働者は、正社員との賃金格差がどのような理由でどの程度あるのかわからないため、不満に思わないだけで、実際の差を知ると不満が発生するというものである。林・鳥取部（2016）は、賃金に対する不満は絶対額ではなく、他者との比較によって知覚されると指摘する。賃金に納得しているとはいえ、結婚や出産をあきらめたりせざるをえない非正規雇用問題の深刻さや、現状、賃金制度について説明を受けたと認識している労働者の少なさを考えれば、説明義務によって「寝た子が起きる」ことは十分ありうる。

また、有期契約は正社員よりは3%ポイント高くなるものの、他の雇用形態に比べると、納得する確率が低い。パートタイムに比べフルタイムの有期契約は正社員に近い仕事をしていることが多く、正社員との賃金格差を感じやすいためだろう（高橋 2016）。また、賃金に対する納得は、勤続年数は1年以下が高く、2～3年目で下がり、4～5年目は統計的に有意ではないが限界効果が負値をとっていることから、さらに下がる可能性がある。賃金格差は勤続年数が長くなるにつれ拡大していくことが知られている一方で、一つの職場で通算5年を超えて働くが無期雇用転換できるようにもなっている。正社員以外の労働者の待遇改善としては、2～5年目までの賃上げを注視する必要がある。

賃金制度に関する説明を受けると、賃金に対する納得確率は5%ポイント上昇する。この結果はそのまま解釈すれば、今後、賃金制度に関する説明が行われれば、労働者の納得が高くなると考えられる。一方で、現状は公正な賃金制度を有している使用者が説明を行っている可能性があり、むしろ、今後、説明義務が強化されると、不公正な賃金制度が表面化し納得感が損なわれることも想定される。

## V 「能力向上」の分析

### 1 推定

企業の競争力モデルのルート②、賃金に対する

納得が能力向上を促すという仮説を検証する。能力向上の代理変数として、被説明変数を「自ら進んでとった仕事関連の学び行動」が何らかある場合を1、ない場合を0とし、雇用形態ごとにサンプルを分割して、ウェイト付きプロビット推定を行った。モデルAで利用した雇用形態以外の変数に、「賃金制度の説明」「賃金と仕事内容のバランス」のダミー変数とそれらの交差項を加えて推定したのがモデルC1～C5である（表4）。

ここでの主たる関心は、ルート②の仮説が成り立つかの検証と、正社員とそれ以外の雇用形態によって異同があるかの確認である。

### 2 考察

モデルC1～C5の結果から、賃金制度の説明を受けている労働者は、自発的学習を行う確率が16～24%ポイント高くなる。一方、賃金と仕事内容のバランスが取れている場合、正社員やパートタイムでは有意に自発的学習を行う確率が下がる。有期契約、派遣でも、統計的に有意ではないものの、限界効果は負値であり、賃金バランスは自発的学習行動を抑制することが示唆される。仕事内容と賃金が見合っていれば、新たに技能を習得する必要性がないためだろう。交互作用項は、正社員以外では有意ではなく、符号もばらついているため、明確な傾向は観察されない。

上記の結果は、競争力モデルのルート②は、統計的には確認できないことを意味する。では、賃金制度の説明が自発的学習行動を促すのはどのようなメカニズムによるものだろうか。賃金制度の説明は労働者にとって、賃金制度の内実を理解するだけでなく、上司や人事とのコミュニケーションの機会となる。労働者に向き合い情報を開示する職場では、労働者が組織に貢献しようという意欲が高まり、自発的に学習行動をとるようになると考えられる。

職場のコミュニケーションによって自発的学習行動が促進されるとの仮説を検証するために、説明変数に「会社・上司の指示でとった仕事関連の学び行動」のダミー変数を加えたのがモデルD1～D5である（表4）。会社・上司の指示による学習行動がある場合、自発的学習を行う確率が統計

表4 雇用形態別の学習行動に関する推定

雇用形態 被説明変数	モデル C1		モデル C2		モデル C3		モデル C4		モデル C5	
	正社員		パートタイム		有期契約		派遣		その他	
	自発的学習あり		自発的学習あり		自発的学習あり		自発的学習あり		自発的学習あり	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
統制変数										
賃金説明	.237	.012 ***	.190	.023 ***	.185	.022 ***	.236	.044 ***	.160	.064 *
賃金バランス	-.049	.010 ***	-.036	.021 *	-.010	.025	-.039	.052	.038	.049
賃金説明×バランス	.038	.017 *	.034	.030	.008	.034	-.004	.066	.027	.083
サンプル・サイズ	16346		4911		3828		1027		557	
疑似決定係数	.088		.100		.078		.083		.100	

雇用形態 被説明変数	モデル D1		モデル D2		モデル D3		モデル D4		モデル D5	
	正社員		パートタイム		有期契約		派遣		その他	
	自発的学習あり		自発的学習あり		自発的学習あり		自発的学習あり		自発的学習あり	
	限界効果	標準誤差								
統制変数										
賃金説明	.115	.014 ***	.074	.025 **	.108	.025 ***	.171	.051 **	.003	.060
賃金バランス	-.055	.012 ***	-.053	.022 *	-.010	.026	-.006	.057	.075	.048
賃金説明×バランス	.038	.020 *	.055	.033 *	-.003	.037	-.078	.071	.085	.094
指示的学習	.655	.007 ***	.599	.014 ***	.612	.015 ***	.632	.029 ***	.770	.041 ***
サンプル・サイズ	16346		4911		3828		1027		557	
疑似決定係数	.380		.355		.340		.361		.519	

注：統制変数として、性別、学歴、職種、業種、企業規模、勤続期間、年取のダミー変数を投入している。リファランス・グループはモデル A と同じ。ウェイト付きプロビット推定で用いたサンプリング・ウェイトは x18。標準誤差に記載されている値は頑健標準誤差の値。\*\*\*, \*\*, \* は 0.1%, 1%, 10%水準で有意であることを示す。

的に有意に 60～77%ポイントも上昇する。賃金制度を開示することに、具体的に何をすべきかを指示し、その機会を提供できる職場の方が、自発的学習を促しやすいのである。これは、ルート②が支持されなかったのは、賃金に関する納得と自発的学習行動をつないでいるからで、待遇説明で教育訓練の説明や技能習得への期待を伝えていけば、ルート②は有意に観察された可能性がある。

以上から、同一労働同一賃金を通じて労働者の能力向上を促すには、使用者は単に賃金制度を説明するだけでなく、具体的にどのような能力を高めれば何ができるのかという針路を示すことが重要といえるだろう。

なお、モデル C1～C5, D1～D5 において雇用形態ごとの結果を比較すると、傾向は共通している。特筆すべきは、派遣は、賃金説明や指示的学習により自発的学習が促進される確率が、正社員以外の雇用形態で最も高く、正社員並み、もしくはそれ以上ということである。派遣は、労働者と派遣元で労働条件や働き方について明示的なやりとりが必要なものに加え、2015年の派遣法改

正により、派遣労働者のキャリアアップ支援措置が義務化されたことにより、学習を促す仕組みや派遣先・派遣元からの情報提供が増加していると考えられる。一方、法整備が先行していたパートタイムは、賃金の制度説明に続いて納得でも、他の雇用形態より値が小さく、能力向上のルートも十分に機能していないことが観察される。

## VI 「発言」の分析

### 1 推定

競争力モデルのルート③、賃金に関する納得が発言を促すかを確認する。推定モデルの被説明変数「賃上げ要望あり」は、「賃金を上げるために、職位や仕事内容を変えてほしいといった」「賃金を上げるために、査定評価を見直してほしいといった」「会社の賃金制度や人事制度を変えてほしいといった」「雑談の中で、賃金を上げてほしいといった」場合は 1、「会社で賃金の額について話したことはない」場合を 0 として作成した。

表2に示したように、現状は「賃金の額について話したことはない」が全体の75%を占め、2番目が「雑談の中で、賃金を上げてほしいといった」が14%なことから、正面から賃上げを要望する労働者は限られていることがわかる。終身雇用が根付いていた日本では、賃金について表立って話題にする風土がないことも原因だろう（中村2016）。

雇用形態別にウェイト付きプロビット推定を行ったのがモデルE1～E5、賃上げに影響をもつ労働組合と、職場の個別的労使コミュニケーションの変数も投入したのがモデルF1～F5である（表5）。

ここでの主たる関心はルート③の検証である。労使自治原則のもと賃金を上げていくには、均等・均衡待遇に関する法整備や判例蓄積による社会規範の形成という環境整備だけでなく、労働者自身が賃金に関心を持ち、必要に応じて、労働組合を介してということも含めて、使用者に対して声をあげる必要があるからである。

## 2 考察

モデルE1～E5の結果から、賃金制度の説明は、労働者が賃上げを要望する確率を有意に2割前後高める。一方、賃金と仕事内容のバランスは、必ずしも有意ではないが限界効果の符号から、バランスが取れていないと要望する確率が高まり、バランスがとれていれば要望しない。

雇用形態別にみると、派遣は、説明によって、賃上げ要望の確率が24%ポイントも上昇する。派遣は仕組み上、労働条件の要望を派遣事業者に出すことが可能なためと考えられる。正社員は、交差項から、説明がありバランスもとれている場合に賃上げ要望にいたる確率が高まる。正社員は配置や昇進によって賃金を上げることができるからだろう。

次に、労働組合と職場のコミュニケーションに関する変数を追加したモデルF1～F5の結果を考察する。まず、賃金と仕事内容のバランスが取れていると、賃上げ要望の確率は有意に下がる。

表5 雇用形態別の賃上げ要望に関する推定

雇用形態 被説明変数	モデル E1 正社員		モデル E2 パートタイム		モデル E3 有期契約		モデル E4 派遣		モデル E5 その他	
	賃上げ要望あり		賃上げ要望あり		賃上げ要望あり		賃上げ要望あり		賃上げ要望あり	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
統制変数										
賃金説明	.237	.012 ***	.190	.023 ***	.185	.022 ***	.236	.044 ***	.160	.064
賃金バランス	-.049	.010 ***	-.036	.021 *	-.010	.025	-.039	.052	.038	.049
賃金説明×バランス	.038	.017 *	.034	.030	.008	.034	-.004	.066	.027	.083
サンプル・サイズ	16346		4911		3828		1027		557	
疑似決定係数	.088		.100		.078		.083		.100	

雇用形態 被説明変数	モデル F1 正社員		モデル F2 パートタイム		モデル F3 有期契約		モデル F4 派遣		モデル F5 その他	
	賃上げ要望あり		賃上げ要望あり		賃上げ要望あり		賃上げ要望あり		賃上げ要望あり	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
統制変数										
賃金説明	.118	.010 ***	.024	.015	.069	.019 ***	.053	.038	.099	.053 *
賃金バランス	-.182	.009 ***	-.113	.016 ***	-.185	.020 ***	-.241	.045 ***	-.078	.040 *
賃金説明×バランス	-.006	.015	-.034	.019 *	.017	.030	.071	.059	-.119	.049 *
労働組合	.054	.010 ***	.044	.021 *	.019	.023	-.010	.043	.074	.082
職場相談	.062	.008 ***	.041	.013 **	.072	.017 ***	.115	.037 **	.104	.039 **
サンプル・サイズ	16346		4911		3828		1027		557	
疑似決定係数	.059		.066		.064		.145		.122	

注：統制変数として、性別、学歴、職種、業種、企業規模、勤続期間、年取のダミー変数を投入している。リファランス・グループはモデルAと同じ。ウェイト付きプロビット推定で用いたサンプリング・ウェイトはx18。標準誤差に記載されている値は頑健標準誤差の値。\*\*\*, \*\*, \*は0.1%, 1%, 10%水準で有意であることを示す。

バランスが取れていればさらに要望する必要はないため自然な結果ではあるものの、競争力モデルで想定されていた、公正な賃金制度の説明によって労働者の参加がただちに促進されるわけではないことになる。現状起きているのはむしろ、賃金制度に対する不満の表明である。Hirschman (1970) は、批判的な発言を建設的な結果に結びつけ、参加を促せるかは使用者次第だと述べる。賃金に関する説明を通じて労働者の参加を促せるかは、使用者がどのようなコミュニケーションを取るのかにかかっている。

モデル F1 ~ F5 では、賃金説明と賃上げ要望の関係がモデル E1 ~ E5 ほど明確には観察されない一方、職場や仕事で相談できる人がいる場合は賃上げ要望の確率が有意に高くなる。労働者個人による賃上げ要望は、雑談など、日頃のコミュニケーションの延長でなされるためだろう。限界効果の値から、賃金説明よりも職場に相談できる人がいる方が、賃上げ要望につながる事がわかる。

また、労働組合がある場合は、パートタイムでは有意に賃上げ要望の確率が高くなるが、有期契約や派遣では有意な結果は得られなかった。組織率の低下が続くわが国において、パートタイム労働者の組織率は1990年以降上昇を続けており(労働政策研究・研修機構 2017)、労働組合のある職場で働いていたり、その機能を理解しているパートタイムは、そうでない労働者よりも賃上げの声をあげやすいのだろう。

労働者の発言は、使用者に面倒くさい相手とみなされ、不利益な扱いを受けるリスクをはらむ。職場で相談できる人間関係や、労働組合や派遣事業者のように待遇の交渉を代行するエージェントの存在があって初めて、声をあげられる者も少なくないと考えられる。賃金制度の説明は、職場で賃金について話題にしてもよいという心理的安全性を与え、賃金に関するコミュニケーションのきっかけになるとも考えられる。

モデル E1 ~ E5, F1 ~ F5 の結果から、競争力向上モデルのルート③は仮説と異なることが示唆される。賃金に対する納得がただちに発言や参加を促すのではなく、納得できないときに発言が

なされるのである。使用者には、労働者からの耳の痛い発言や要望を、建設的に解決するだけの度量が求められる。なお、賃金制度の説明がきちんとなされ、職場に相談できる人間関係が構築できている場合は参加が起こる。

## VII 「離職」の分析

### 1 推定

競争力向上モデルのルート④、納得と離職行動の関係について確認する。離職意向を離職の代理変数とし、これまで同様の推計を行ったのがモデル G1 ~ G5 である。さらに、「離脱・発言・忠誠」理論から、発言が離脱を引き起こすことも想定されることから、モデル F の変数も追加したのがモデル H1 ~ H5 である(表6)。

ここでの関心は、ルート④の検証と、「離脱・発言・忠誠」理論が示すように賃上げ要望の発言と離職意向に関係があるかの確認である。

### 2 考察

モデル G1 ~ G5 から、賃金と仕事内容が合っている場合は、全ての雇用形態で統計的に有意に離職意向が下がる。賃金説明の影響は必ずしも有意には確認できないが、正社員、有期契約、派遣では負値となっており、説明によっても離職意向は抑制される可能性がある。正社員以外の雇用形態では、交互作用項の効果は定かではない。

変数を追加したモデル H1 ~ H5 では、賃金バランスは有意に離職意向を下げている。また、職場に相談できる人がいる場合も、正社員、パートタイム、有期契約では離職意向が下がり、有意ではないが派遣も符号は負である。一方、賃上げの要望と離職意向の関係は定かではない。正社員は賃金と仕事内容のバランスが取れていても要望をあげた場合は、離職意向が高くなる。これは、「発言か、離脱か」仮説と整合的な結果である。ただし、パートタイム、有期契約、派遣では交差項の影響は定かではない。

まとめると、賃金と仕事内容のバランスがよければ、離職意向は下がり、ルート④を支持する結

表6 雇用形態別の離職意向に関する推定

雇用形態 被説明変数	モデル G1		モデル G2		モデル G3		モデル G4		モデル G5	
	正社員		パートタイム		有期契約		派遣		その他	
	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
統制変数										
賃金説明	-.012	.012	.011	.024	-.042	.024 *	-.037	.049	.074	.072
賃金バランス	-.142	.010 ***	-.080	.021 ***	-.109	.024 ***	-.122	.050 *	-.097	.056 *
賃金説明×バランス	.042	.017 *	-.005	.031	.017	.034	.028	.067	-.034	.096
サンプル・サイズ	16346		4911		3828		1027		557	
疑似決定係数	.013		.018		.019		.036		.047	

雇用形態 被説明変数	モデル H1		モデル H2		モデル H3		モデル H4		モデル H5	
	正社員		パートタイム		有期契約		派遣		その他	
	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり	離職意向あり
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
統制変数										
賃金説明	-.012	.012	.008	.025	-.040	.024 *	-.041	.050	.069	.073
賃金バランス	-.151	.011 ***	-.084	.022 ***	-.107	.025 ***	-.112	.054 *	-.064	.062
賃金説明×バランス	.038	.017 *	.000	.031	.017	.034	.029	.067	-.021	.097
労働組合	.060	.011 ***	.034	.028	-.016	.026	.065	.055	.084	.109
職場相談	-.054	.009 ***	-.058	.017 **	-.053	.019 **	-.013	.041	-.072	.052
賃上げ要望	.003	.012	.045	.029	.024	.025	.043	.053	.074	.071
賃上げ×バランス	.053	.019 **	.065	.045	.014	.042	-.035	.081	-.191	.100 *
サンプル・サイズ	16346		4911		3828		1027		557	
疑似決定係数	.017		.023		.021		.037		.055	

注：統制変数として、性別、学歴、職種、業種、企業規模、勤続期間、年取のダミー変数を投入している。リファレンス・グループはモデル A と同じ。ウェイト付きプロビット推定で用いたサンプリング・ウェイトは x18。標準誤差に記載されている値は頑健標準誤差の値。\*\*\*, \*\*, \* は 0.1%, 1%, 10%水準で有意であることを示す。

果である。賃上げの要望と離職意向に有意な関係は確認されなかったが、限界効果が全て正值なことから、賃上げの要望を表明する場合は、離職も選択肢に入っている可能性がある。賃金について口に出して要望する風土のないわが国では、それによって不利益な扱いを受ける危険性さえあり、要望できるのは、いざとなれば辞めてもよいと考えている労働者だからだろう。

## VIII 「同一労働同一賃金」の行方

### 1 「同一労働同一賃金」と企業の競争力

主な発見事実と考察をまとめておく。まず、現状では「非正規雇用」比率の高い企業ほど、賃金制度を説明していない。賃金の明示はそもそも労働基準法で定められており、あらゆる雇用形態において本来行われるべきものである。とくにパートタイム労働者は 2007 年の法改正で説明義務が

強化されているはずにもかかわらず、特段の規定がない有期雇用労働者よりも、説明を受ける確率が低く、パートタイム法の実効性には限界があることが確認された。

企業の競争力モデルでは、ルート①、ルート④は確認され、ルート②は確認されず、ルート③は仮説とは符号が逆であった。ただし、追加分析の結果から、ルート②は説明変数が賃金制度の説明ではなく、教育訓練制度に関する説明であれば、有意になった可能性がある。一方、ルート③は、賃金制度への納得がただちに発言になるわけではなく、むしろ労働者からの賃金に対する苦情や不満が伝えられるので、前向きな関係に発展できるかは、使用者次第といえるだろう。

同一労働同一賃金の政策検討過程では、競争力モデルの上半分のプラスの効果が想定されていたが、分析を通じて明らかになったのは、企業の競争力向上に結び付くような前向きな効果は、自動的には得られないということである。賃金制度の

開示だけでなく、労働者を動機づけるようなコミュニケーションを取ることによって、能力開発や職場への参加を促すことができる。

逆に、政策検討過程では焦点をあてられてこなかったが、同一労働同一賃金に対する不十分な対応は、企業の競争力を損なうことは明らかになった。公正さに欠ける賃金制度がつまびらかになれば、労働者が離職する可能性は高くなる。人材不足が深刻さを増している中で、不公正な待遇情報がオープンになると、離職率が上昇するだけではなく、新規の人材獲得にも苦戦するようになる。不合理な待遇格差を放置することによる、「訴訟を起こされたら負ける」というリスクの前に、人材不足に陥るリスクが潜んでいるのである。

ただし、リスクがあるということは、それを逆手に取ることで優位に立てるということでもある。法施行を待たず、いち早く公正な待遇制度を整え、それを積極的に開示し、労働者と発展的なコミュニケーションを取る企業は、労働市場で労働者から選ばれるようになっていくのではないだろうか。

まとめると、同一労働同一賃金を通じて、企業が競争力を高めていくには、まずは公正な待遇制度を整備しリスクを最小化する。できることなら、いち早くそれを開示していく。さらに、待遇制度の説明などを通じ、労働者の能力向上や職場への貢献に対する意欲を喚起する。職場に相談できる人がいることは、発言に対する心理的安全性を高め離職意向を下げる。正社員以外の労働者にとってその効果は労働組合以上に高い。個別のコミュニケーションの充実こそが、同一労働同一賃金を企業にとって意義あるものにする鍵なのである。

同一労働同一賃金の説明義務によって、企業の競争力がただちに高くなるわけではない。競争力を高めるために待遇説明義務をいかすことができる企業の競争力が高くなるのである。同一労働同一賃金と競争力をつなげるためには、発想の逆転が企業には求められる。

## 2 政策的含意

主な政策的含意は5点ある。第1に、分析を通

じて、これまでの均等・均衡待遇政策の効果は限定的で、正社員以外の労働者の待遇改善に向けて、より実効性の高い政策対応が必要だったことが確認された。労使自治のもと決定することが原則の賃金に政府が介入することへの批判はあったものの、何らかの法整備は必要だったといえる。とくに、法改正により、正社員との待遇格差に不満を抱く割合が高いフルタイムの有期雇用労働者に対する保護を強化した点は評価できるだろう。

第2に、同一労働同一賃金の法律は2020年4月から施行されるが、現状では「非正規雇用」比率の高い使用者ほど、賃金の制度説明が不十分なことが確認された。2020年の法施行に向け、使用者への制度周知や啓発、賃金制度を見直す支援が一層重要になる。

第3に、勤続年数が長くなるにつれ、賃金制度の説明の記憶も納得も下がっていくため、正社員以外の労働者が無期雇用転換の対象となるまでの入社2年目以降の待遇改善に留意がいる<sup>8)</sup>。

第4に、待遇情報がオープンになれば、労働市場を通じて不合理な格差を是正するメカニズムが働くようになるため、説明義務による待遇情報の透明化がどこまで進むのかを注視する必要がある。待遇の情報がオープンになればなるほど、労働市場で企業は選別されるようになる。逆に待遇情報が、個別の紛争当事者のみにしか開示されていないのであれば、待遇条件による是正メカニズムは機能しない。

第5に、労働者に対するエンパワーメントである。賃金制度の説明を受けるかどうかは、労働者の情報入手に対する姿勢や必要性によって差異が生まれることが明らかになった。賃金は労使自治が原則だというなら、使用者に規制をかけるだけでなく、労働者の情報量を増やし交渉力も高める必要がある。同一労働同一賃金の法整備では、行政ADRなど、紛争解決手段は強化されたものの、紛争にいたる前の段階で労働者の交渉力を強化する策はほとんど講じられていない。だが、労使双方にとって、紛争よりも、日々の職場でのコミュニケーションを通じて、待遇の納得度が高まり、モチベーションがわくことの方が、はるかに身近で重要である。このままでは、労使自治の一方の

当事者である労働者は、保護の対象ではあっても、自ら待遇改善を求める当事者にはなりえない。労働組合による組織化は有効な方法だが、職場のコミュニケーションの方が、効果が高いことも明らかになった。労働者への制度周知や権利教育を通じて、労働者一人ひとりの契約条件に対する関心や、交渉力の向上をはかることは、同一労働同一賃金を実効性のあるものにするためのさらなる課題である。

本研究では、同一労働同一賃金の2020年の法施行に先駆けて現状を確認し、企業の競争力について考察し、政策的含意を得た<sup>9)</sup>。同一労働同一賃金の法施行後に、待遇の改善や説明義務の履行がどの程度進んでいるのか検証し、労働者にとっても、企業にとっても、発展的な形にしていくことは次の課題である。

- 1) 筆者は厚生労働省「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」の委員を拝命していた。本稿は筆者の個人的な見解であり、所属する組織、研究会、検討会の見解とは異なることがある。
- 2) 日本で推進される同一労働同一賃金は、欧米でみられる企業横断型の同一労働同一賃金とも、性別など個人が選択不可能な属性による差別を禁じる従来の法概念とも異なる、いわば「日本型の同一労働同一賃金」である。
- 3) 派遣労働者は派遣元、派遣先双方との関係が発生するため、派遣法の規定は、直接雇用のパートタイム・有期労働法とは異なるところがある。本稿では主に直接雇用である有期雇用労働者やパートタイム労働者について論じ、派遣特殊的な内容については深辨しない。
- 4) 人件費を抑制して企業の競争力を高めるという方向性もありうるが、2017年の財務省『法人企業統計』によれば、法人企業全体の経常利益と内部留保は過去最高額に達している一方で、労働分配率は低下傾向が続き2017年には43年ぶりの低さになっているため、本稿では人件費の上昇を前提に、企業の競争力について論じる。
- 5) 座長：守島基博学習院大学教授。
- 6) 同一労働同一賃金の推進に際して、現実的には正社員の待遇を引き下げて総額人件費を抑制しようとする企業もありえるが、同一労働同一賃金のガイドラインでは「事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇

を引き下げることは、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。」とされている。

- 7) 派遣元、派遣先、派遣労働者の三面契約のうえで就業する派遣労働者は法律が複雑で、直接雇用のパートタイム労働者や有期雇用労働者とは人材マネジメントにも異なる点がある。
- 8) 有期雇用労働者が無期雇用に転換した後、いわゆる正社員と不合理な待遇格差があることもあるが、本稿では論じない。
- 9) 本稿は、企業の競争力を向上／棄損する要因に関して代理変数を用いて分析したものである。被説明変数を生産性の向上や人材不足の変数とした。

#### 参考文献

- 川口大司 (2014) 「改正パートタイム労働法はパートタイム労働者の処遇を改善したか？」『日本労働研究雑誌』No. 642, pp. 53-63.
- (2018) 「雇用形態間賃金差の実証分析」『日本労働研究雑誌』No. 701, pp. 4-16.
- 玄田有史 (2017) 「雇用契約期間不明に関する考察」『日本労働研究雑誌』No. 680, pp. 69-85.
- 高橋康二 (2016) 「有期社員と企業内賃金格差」『日本労働研究雑誌』No. 670, pp. 75-89.
- 中村天江 (2016) 「賃金に対する美德と分配」『研究所員の鳥瞰虫瞰』リクルートワークス研究所 <http://www.works-i.com/column/works02/%E4%B8%AD%E6%9D%91%E5%A4%A9%E6%B1%9F05/>
- (2018) 「わたしは正社員？——会社との新たなつきあい方」玄田有史編『30代の働く地図』第2章、岩波書店。
- 林洋一郎・鳥取部真己 (2016) 「我が国の賃金制度に関する心理学からの考察——公正理論に基づくレビュー」『日本労働研究雑誌』No. 670, pp. 28-42.
- ビジネス・レーバー・トレンド (2008) 「特集：労使コミュニケーションのいま——課題と展望」2008年1月号, pp. 2-45.
- 労働政策研究・研修機構 (2017) 「非正規労働者の組織化とその効果——アンケート調査による分析」調査シリーズNo. 170.
- Hirschman, Albert O. (1970) *Exit, Voice, and Loyalty: Response to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge: Harvard University Press (A.O. ハーシュマン (2005) 『離脱・発言・忠誠——企業・組織・国家における衰退への反応』矢野修一訳、ミネルヴァ書房)。

なかむら・あきえ リクルートワークス研究所主任研究員。最近の主な著作に『個人のキャリアを豊かにする企業の社会貢献活動——社員ボランティア2020をレガシーに』（リクルートワークス研究所、2019年）。人的資源管理論専攻。