



同一労働同一賃金の実現に向けて (IRSME16025)

平成 28 年 6 月 27 日 加藤丈侍

安倍晋三首相が打ち出した『同一労働同一賃金』の実現が大きな波紋を呼んでいる。首相が最初に発言をしたのは、1 月 22 日の施政方針演説だった。一億総活躍社会を実現するには非正規労働者の処遇を改善し能力を十分に発揮することが重要であるとの観点から、白羽の矢が立ったのが同一労働同一賃金である。

■ 同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金とは、同一の仕事（職種）に従事する労働者は皆、同一水準の賃金が支払われるべきだという概念のことである。性別、雇用形態（フルタイム、パートタイム、派遣社員、嘱託など）、人種、宗教、国籍などに関係なく、労働の種類と量に基づいて賃金を支払う賃金政策のことだ。

同一労働同一賃金を巡っては様々な議論が繰り広げられてきた。そもそも誰と誰を比べて同じにしなければいけないのか。また、同じ仕事や職務であっても異業種や企業規模による賃金の違いがあり、それも同一にするべきなのか。そもそも日本は欧米と違って職種別労働市場もなく、企業間の賃金格差も大きいため同一労働同一賃金の実現は容易ではないと言われてきた。

■ 現状とのギャップ

だが、今回注目すべきは『同一企業内の正社員と非正規社員（パートタイム・契約社員・派遣社員・嘱託など）の賃金の違い』をターゲットにしていることだ。つまり、正規・非正規を問わず同じ企業に勤める職務が同じ労働者であれば同じ賃金にしていこうというものなのだ。

この考え方は従来の日本の常識を覆す大胆な改革だ。なぜなら、同じ職場で同じ仕事をしている正社員とフルタイムの非正規社員がいると仮定し、非正規の時給が 1,000 円、正社員の月給を時給換算した場合に 2,000 円だったとすれば、非正規も 2,000 円にしなければならないことになるからだ。また正社員が 50 万円のボーナスをもらっていれば、同じ額を支払うことになる。

しかし日本の実態はそうではない。正社員は年齢や勤続年数で賃金が上がる年功序列型がベースにあるが、非正規にはそのような仕組みがない。それだけではなく正社員は終身雇用（無期雇用）というだけでボーナスや退職金、家族手当などの諸手当、福利厚生を含めた手厚い処

平成 28 年 6 月 27 日

(IRSME16025) 同一労働同一賃金の実現に向けて

遇を受けている。しかも同じ正社員でも高卒の一般事務職や工場で働く社員と大卒・院卒を対象に採用された総合職とでは賃金の上がり方も違う。こうした点だけを見ても日本は同一労働同一賃金ではないと言える。

欧米の企業では正規・非正規を問わず職務内容を評価して賃金を決める職務給が一般的であるため、同一労働同一賃金と調和しやすい。

たとえばドイツのパートタイム労働・有期労働契約法では、『パートタイム労働者は、客観的な理由によって正当化されない限り、パートタイム労働を理由にして、比較可能なフルタイム労働者より不利に取り扱われてはならない。』と規定されている。つまり、客観的・合理的な理由がない限り、非正規労働者に不利益な取扱いをしてはならないと明確に定められているのである。

■ 事例

こうした中、定年退職後に再雇用したドライバーに賃金格差を設けたトラック事業者を違法とした東京地裁の判決が注目を集めている（6月12日現在、係争中）。

訴訟では『正社員と期間の定めのある社員との労働条件が違う場合、その理由が不合理であることを禁止』する労働契約法 20 条の違反の有無が争点だが、地裁は『再雇用後も業務内容や責任の大きさが変わらないにもかかわらず、賃金が3割前後引き下げられている』と訴えたドライバー側の主張を認めた形だ。

非正規雇用だからといって、職務内容や賃金、労働時間などで差別されることを不合理とするのが労働契約法 20 条の趣旨であり、これを侵害することは許されない。ただ、定年退職者を再雇用する際、業務内容を変えないまま賃金を引き下げる事例は多いとみられ、東京地裁の判決内容がそのまま確定すると、全国の事業者には混乱が広がりがねない。

■ 法改正による推進

現在、政府がアプローチしようとしているのは法改正による同一労働同一賃金の推進だ。

一億総活躍プランでは『再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇の確保、同一労働同一賃金の実現に向け、雇用慣行に十分配慮しつつも躊躇なく法改正の準備を進める』と強調。労働契約法やパートタイム労働法、労働者派遣法などの的確な運用を図るため、ガイドラインを策定する方針を示した。

具体的には、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠の規定、事業者の説明義務などを整備するため、労働契約法などの関連法を一括改正する方針だ。

平成 28 年 6 月 27 日

(IRSME16025) 同一労働同一賃金の実現に向けて

■ まとめ

格差是正を目的とした同一労働同一賃金制度だが、導入には解決すべき問題が多数存在する。

正社員の賃金を維持したまま、非正規の賃金を上げるには総人件費を増やすしかない。政府は『企業利益が増えた分を、非正規の待遇改善に回してほしい』と考えているが、景気の先行きを考えると、経営側は簡単には上げられない。逆に総人件費を増やさずに非正規の賃金を上げるには、正社員の賃金を下げるしかない。これも反発が大きそうだ。

特に中小企業においては深刻だ。中途採用を前提とし、また、限られた人員で運営しなければならないため、配置転換など人事異動がスムーズに行えない場合は経営上大きな口スを招く恐れがある。つまり、採用した従業員の当たり外れが長らく尾を引いてしまうのだ。従来であれば、配置転換などで他部署での適性を見ながら適材適所を模索できたはずが、賃金の関係でそれもままならない状態となり、結果として企業経営に支障をきたしてしまう恐れがある。

労使双方にとって最適な雇用環境が整備されるよう、今後の動向に注目したい。(了)