

資料

同一労働同一賃金の実現に 向けた検討会中間報告

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会
中間報告

平成28年12月

目次

・はじめに	P 1
・「同一労働同一賃金」原則と欧州の検討	
・欧州諸国の検討から分かったこと	
・検討結果概要	
・基本的ポイント	P 2
・同一企業内でのみ、同一労働同一賃金を考えることについて	P 3
・ガイドラインの位置づけ	
・ガイドラインの考え方と適用に向けた民間の取り組み	
・職務分離を起こさないようにする	P 4
・手当を優先的に	
・基本給に対する考え方	
・企業規模や経緯、非正規社員比率に関する配慮	P 5
・派遣社員に対する対応	
・キャリア形成・能力開発	
・検証プロセスの重要性	P 6
・「非正規」をなくす	
・「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」開催要綱	P 7
・「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」名簿	P 8
・「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」開催実績	P 9

はじめに

正規・非正規間の待遇格差が大きいことが、大きな問題であることは、検討会のメンバーとして共有する問題意識である。参考資料にあげている実証結果も示している通り、賃金格差は、学歴、勤続年数、役職、職種等を制御するとある程度縮小するが、制御してもなお格差が存在することは事実である。不合理な格差を是正し、非正規社員の待遇を改善させることが強く求められる。なぜ、このような格差が生じているのかを検討し、どのような対策をとるべきかを構造的に考える必要がある。本検討会では、この点について、ガイドライン作成の意義と基本的考え方を中心に検討した。

「同一労働同一賃金」原則と欧州の検討

このような格差問題を考えるうえでは、いわゆる「同一労働同一賃金」の考え方が、参考になる。とはいえ、実は、どこまでが「同一の労働」とみなすべきなのか、何が揃えるべき「賃金」なのかと考えていくと、この同一労働同一賃金の考え方あるいは原則を、厳密に定義することはなかなか難しい。

そのため、この原則が広く普及しているといわれる欧州での実態を参考とすることで、この原則に踏み込んでいく形で、非正規社員の待遇改善が実現する方向性を提示するのが、この報告書の目的である。

欧州諸国の検討から分かったこと

欧州諸国、特にフランス・ドイツ・イギリスの制度・判例・実態を詳細に検討した結果、各国における労働市場の構造（産業別労働協約の適用の有無等）によって、同一労働同一賃金の実現のさせ方には大きな違いがあることが明らかになった。ただし、同一労働同一賃金原則を男女差別禁止の枠組みと考えている国もあり、すべての欧州諸国が、同一労働同一賃金原則を、雇用形態別の問題として捉えているわけではないとの指摘もあった。

検討結果概要

欧州諸国では、雇用形態を問わず、特定の「職務」（ポスト）に対して採用等を行い、賃金決定方法においても、「職務給」が雇用形態にかかわらず適用される例が多い。特にフランス・ドイツにおいては、「職務給」の賃金決定枠組み自体が、産業別労働協約において、企業横断的・雇用形態横断的に定められており、具体的な賃金決定方法について、労働者が知り得る状態になっている傾向にある。

なお、イギリスにおいては民間部門の労働者が労働協約によって賃金が決定されることはほとんどない。その一方、労働市場の流動性は高い。主に企業ごとに賃金が決定されており、我が国と同様に、労働者が自らの賃金決定方法を必ずしも容易に知り得る状態になっているとは言えない。

また、我が国と欧州諸国の賃金の差異として、一般に「職能給」であるか、「職務給」で

あるかが指摘される。しかしながら、正規・非正規間の賃金格差にとってより本質的な差異は、正規・非正規間で、賃金決定方法が「分離」している（日本）か、雇用形態を問わず「共通的」である（フランス・ドイツ）かであるとも言える。

また、産業別労働協約によって横断的に賃金が定められているということは、基本給については労使が自主的に決定する、労使自治の仕組みが構築されていることを意味する。欧州諸国の法制度は、そのような労使自治を基盤として導入されたものとして理解する必要がある。

フランス・ドイツとイギリスは、同じジョブ型の労働市場ではあるものの、賃金に不合理な差を生まない仕組みも、待遇を改善する仕組みも異なっている。フランスとドイツは、産業別労働協約による横断的賃金決定が大きな役割を果たしているが、イギリスでは高い雇用流動性が一つの鍵になっている。逆に共通するのは、「同一労働であれば同一の賃金を支払う」メカニズムは、複数の制度や取り組みの総体として成り立っているということである。

言い換えると、同一労働同一賃金とは、どのようなものかという点については、それぞれの諸制度を前提に考えるべきであり、制度や取り組み抜きに抽象的に考えることは難しい。

この点から得られる重要な示唆は、一断面だけを切り出すのではなく、労働市場全体の構造をよく理解したうえで、参考にすることの重要性、そしてそれぞれの国の構造にあった対応策がとられることの重要性である。

基本的ポイント

ただし、各国の構造についても、当然のことながら時代とともに変化していく。日本では、今現在は、産業別労働協約ではなく、企業別の労働条件設定が中心であり、また雇用流動性もそれほど高くない。しかし、日本でも長期的にみれば、企業横断的・雇用形態横断的に賃金が決定される、あるいは比較検討ができるようなシステムに移行していくことが、同一労働同一賃金を結果として実現させるための一つの方向性という考え方もできるだろう。その考え方に沿って整理するならば、労働市場改革を進めていく必要性も大きいといえる。

しかし、それを実現させていくためには、段階的に進めていく必要があるし、また長期的な方向性の在り方については、より慎重な検討も必要であろう。ただし、検討が必要と言って、何もせずに放置しておく期間が長くなること自体も問題である。そうだとすれば、

- (1) 正規社員・非正規社員両方に対し、賃金決定のルールや基準を明確にし、
- (2) 職務や能力等と、賃金を含めた待遇水準の関係性が明らかになり、待遇改善が可能になるようにすること。

- (3) そして、教育訓練機会を含めた「能力開発機会」の均等・均衡を促進することで一人ひとりの生産性向上を図ること。

これらの柱が、日本が同一労働同一賃金に踏み込み、非正規社員の待遇改善を実現させるためのポイントであり、ガイドラインはそのための重要な手段であり第一歩として位置付けられる。

同一企業内でのみ、同一労働同一賃金を考えることについて

本来はもっと幅広い比較が必要だが、非正規社員の待遇改善をできるだけ早期に実現させるためには、同一企業内で比較をするのが、現実的であろう。日本では、欧州のように産業別労働協約による企業横断的な職種別の賃金相場が形成されていないためである。ただし、長期的視点としては、同一企業内のみではなく、外部労働市場の活用も含めた労働市場整備を通じた、待遇改善という側面も重視していく必要がある。

ガイドラインの位置づけ

本来は、賃金等の決め方については、当事者である労使の決定に委ねるべきものである。しかし、特に非正規社員の待遇改善を含めた格差是正は大きな社会的課題である。また、現行法においては、労働契約法 20 条やパート法 8 条によって「不合理」な格差を設けることは認められないが、この不合理性は裁判所によって最終的に判定される規範的概念であり、合理性・不合理性の判断が簡単でない場合も少なくない。そこで、ガイドライン等を通じた、国による対応が有効となる余地があると考えられる。

本検討会では、つくられるガイドライン「案」は、第一義的には、現行法の解釈を明確化するものと位置づけてきた。しかし、現状ではガイドライン「案」の法的位置づけは不明確であることから、ガイドライン「案」は現時点では効力を発生させるものではない旨をきちんと周知すべきである。

また、ガイドラインの制定・発効にあたっては、適切な検討プロセスを経ることが望ましい。本検討会においても、今後必要な法的見直しに向けた考え方の整理を行う予定である。

ガイドラインの考え方と適用に向けた民間の取り組み

欧州の実態を踏まえても、ガイドラインが実効性をもち、結果としての待遇改善に役立つためには、民間側、労使による積極的な取り組みが不可欠である。

そのためには、(基本給、手当等を含む)広い意味での待遇をどのように決めているかを、明確にしていくことがまずは求められる。たとえば賃金についても、企業のなかには賃金表が整備されていないケースも見受けられる。当然のことながら、どのように決めているか、あるいは決まっているかを当事者が明確に認識できていないと、ガイドラインの適切

な運用は難しい。

そのうえで、賃金（もしくは賃金を含む待遇）をどのように決めているかをできるだけ客観化して、透明性のある形で提示できるようにして、正規・非正規の間でできるだけ比較できるようにしていくことが重要である。また、このような民間側の取り組みが行われてくれば、自ずから、待遇の決まり方について、企業側がよりの確な形で説明ができるようになると思われる。

その点では、賃金決定の明確化に加えて、個人の納得度を高める方策も必要となる。具体的には、企業側の説明責任の強化などであるが、それに対応する形で個人側にも相応の知識や心構えをつくっていくことも必要となる。自身の労働契約内容を知らない非正規社員も少なくなく、制度の周知・啓発も必要となるだろう。

なお、後述する職務分離などの副作用や企業経営への過度な影響を避けるためにも、ガイドラインの制定・発効に際しては、このような民間側の取り組みのために必要な、過不足のない時間軸を確保することが重要である。一方、民間側にも積極的かつ着実に取り組みを進めることが求められる。場合によっては、そのような民間の取り組みを促すような対策も考える必要がある。

職務分離を起こさないようにする

上記のような民間側の取り組みが十分にできていないと、ガイドラインをつくっても適切に運用がされず、非正規社員に対して、形式的に違った職務を割り当てる形でガイドラインを形式的に守ろうとする動き（いわゆる「職務分離」の動き）が広がってしまうおそれがある。

そうすると、かえって非正規社員が低い待遇を与えられたり、職を失ったりして、結果として待遇がむしろ悪化してしまうことにもなりかねない。このような職務分離等を起こさないようにするためにも、上で述べたように、民間側での実効性ある体制づくりと併せて、ガイドラインを具体的に定め、適切な時期に発効させていくことが求められる。

手当を優先的に

具体的に取り組むにあたっては、比較的決まり方が明確であり、職務内容や人材活用の仕組みとは直接関連しない手当に関しては、比較的早期の見直しが有効かつ可能と考えられる。基本給と手当の区別が明確でない企業も存在することから、その点に関する明確性確保等の対応が民間側に求められるが、早期に実現させ、非正規社員の待遇を改善させていくことが望ましい。

基本給に対する考え方

それに対して、基本給部分については、多くの企業で、決まり方が複雑で様々な要件が絡んでいる。長期的雇用を前提にしている部分も多く、賃金表の作成等を通じて、決まり

方を明確にして、正規・非正規間の比較をできるだけ可能にする仕組みを民間側で整えていく等、段階を踏んだ取り組みが求められる。また、非正規社員を含む労使交渉において格差是正を実施させることも重要だろう。ただし、仕組みを整えるのに時間がかかることを理由に改革が進まないことのないよう、そのための対策も併せて必要であろう。

企業規模や経緯、非正規社員比率に関する配慮

また、そのような仕組みづくりの容易さは、企業の規模やどのような歴史的経緯を経た企業か、あるいは非正規社員の比率の高低によっても大きく異なる。実際にガイドラインを制定し発効させていくうえでは、労使の取り組みも含め、それぞれの企業の実情に合わせた丁寧な対応が求められよう。

この点においてもやはり、仕組みを整えるのに時間がかかることを理由に改革が進まず、非正規社員の待遇改善が図られないことのないよう、着実に進めるための施策を実情に合わせて行っていくことも必要であろう。

派遣社員に対する対応

派遣社員について、均等・均衡待遇をどのように進めていくかは、他の非正規社員の待遇改善とは異なる方法をとることが適切か、その方法としてどのようなものがあるかも含めて、今後さらに検討していく必要がある。

派遣社員の待遇改善に際しては、まずは派遣元事業者内の他の社員との待遇格差の是正がある。これは、有期契約社員やパートタイム社員の待遇格差是正と同様に進めていくべきであろう。その際、派遣事業では非正規社員が社員の大半を占めることもあるため、労使の適切な検討プロセスを経て取り組み方針を決定していくことが一層重要となる。

派遣先社員との均等・均衡待遇に関しては、派遣元事業者と派遣先事業者との間の連携・協力の在り方、労働市場における派遣社員のキャリア形成等、派遣特殊な論点があり、その在り方については、本検討会でも議論が尽くされていない。欧州諸国では、派遣先社員と派遣社員の均等・均衡に関しては、直接雇用とは異なる派遣特殊な方法が採られている国もあり、企業横断的賃金決定メカニズムが存在しない我が国ではさらに丁寧な制度設計が求められる。

キャリア形成・能力開発

非正規社員の待遇については、キャリア形成や能力開発が重要であり、生産性向上等を通じた待遇改善の視点をもっと取り入れていくべきである。役職、職種等による待遇差の改善は、キャリア形成や正規社員への転換に対する支援政策によって実現していくことが重要だからである。また、日本の雇用慣行自体が、今後大きくかつ急速に変化していくことも考えられる。それらの変化も的確に見据えた、制度設計の在り方が強く求められる。

検証プロセスの重要性

ガイドラインは、その影響が幅広くおよび得ること、また経済環境や働き方の実態も、時とともに変わっていくことから、作成されたガイドラインは本当に効果があったのか、副作用を生み出していないのか、そして現在の経済実態に合っているかを定期的に検証・評価するプロセスが重要である。そのための仕組みづくりとエビデンスの収集・分析ができる体制づくりを強く求めたい。

「非正規」をなくす

このような取り組みを通じて、正規・非正規という呼称格差を改め、すべて様々な雇用期間や労働時間の社員という考え方に整理されていく必要がある。今回のガイドライン作成は、そのための大きな一歩にしていくことが期待される。ただし、もちろんそれだけでなく、正規社員の働き方も含め、より大きな全体の働き方改革を通じて、すべての人が、より良い働き方が可能になるような制度設計がなされることを期待したい。

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 開催要綱

1. 開催趣旨

一億総活躍国民会議（平成28年2月23日）において、総理より「我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進め」る旨、また、「どのような賃金差が正当でないと認められるのかについては、政府としても、早期にガイドラインを制定し」ていく旨の指示があったことに基づき、我が国における「同一労働同一賃金」の実現に向けた具体的方策について検討するため、開催するもの。

2. 検討事項

以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) EU 諸国における制度の現状と運用状況（裁判例等）
- (2) 日本の制度の現状と課題、日本企業の賃金の実態と課題
- (3) 日本と EU における雇用形態間の賃金格差に影響を与える諸条件の違い
- (4) ガイドラインの策定、必要な法的見直し等に向けた考え方の整理

等

3. 運営

- (1) 本検討会の配布資料、議事録については、別に申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (2) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 本検討会の庶務は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課及び内閣官房一億総活躍推進室において行う。

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会
名 簿

- 川口 大司 東京大学大学院経済学研究科教授
- 神吉 知郁子 立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授
- 中村 天江 リクルートワークス研究所労働政策センター長
- 松浦 民恵 ニッセイ基礎研究所生活研究部主任研究員
- 水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所教授
- 皆川 宏之 千葉大学法政経学部教授
- ◎ 柳川 範之 東京大学大学院経済学研究科教授

(五十音順・敬称略)

(◎は座長)

「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」開催実績

第1回 平成28年3月23日

- ・我が国の現状や現行制度等について

第2回 平成28年4月13日

- ・EU諸国の法制度・運用・雇用慣行等について

第3回 平成28年4月22日

- ・現時点における課題の整理について
- ・同一労働同一賃金原則について（水町委員プレゼンテーション）

第4回 平成28年5月24日

- ・日本の賃金制度について
- ・中村委員、皆川委員プレゼンテーション

第5回 平成28年6月14日

- ・労働者団体に対するヒアリング（U Aゼンセン）
- ・川口委員、神吉委員、松浦委員プレゼンテーション

第6回 平成28年6月29日

- ・経済団体に対するヒアリング（日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）
- ・労働者団体に対するヒアリング（日本労働組合総連合会）

第7回 平成28年7月20日

- ・経済団体に対するヒアリング（日本経済団体連合会）

第8回 平成28年9月30日

- ・諸外国の裁判例について

第9回 平成28年12月5日

- ・中間報告について

第10回 平成28年12月13日

- ・中間報告について

第11回 平成28年12月16日

- ・中間報告について