

「同一労働同一賃金」について

大阪大学大学院法学研究科
小寫典明

政府の推進する「働き方改革」

- ◆ 安倍晋三首相は2日朝、内閣官房に設けた「働き方改革実現推進室」の開所式で訓示し、室長の杉田和博官房副長官や職員約30人に「『モーレツ社員』の考え方が否定される日本にしていきたい」と述べた。
- ◆ 首相は「世の中から非正規という言葉を一掃していく。長時間労働を自慢する社会を変えていく」と強調。「働き方改革は最大のチャレンジ。大変困難を伴うが、私も先頭に立って取り組む」と決意を表明した。加藤勝信・1億総活躍担当相は「働く方々の視点、立場に立った検討をより進めていく。スピード感を持って取り組んでいきたい」と語った。
- ◆ 朝日新聞デジタル平成28年9月2日

ニッポン一億総活躍プラン

(同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善)

- ① 女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である。
- ② 我が国の非正規雇用労働者については、例えば、女性では、結婚・子育てなどもあり、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している人が多いことが労働力調査から確認できるほか、パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、我が国では4割低くなっている。

ニッポン一億総活躍プラン 続

- ③ 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・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。
- ④ 同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する。できない理由はいくらかでも挙げるができる。大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに意識を集中する。非正規という言葉無くす決意で臨む。

ニッポン一億総活躍プラン 続々

- ⑤ プロセスとしては、ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。
- ⑥ これらにより、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。
(以下、略)

平成28年6月2日閣議決定

素朴な疑問 (1)

- ◆ 確かに、女性は、非正規雇用労働者の3分の2強(67.7%、総務省「労働力調査(基本集計)平成28年4～6月期平均」による。以下同じ)を占めるが、29歳以下の若者は、5分の1弱(18.0%)にとどまる。非正規雇用労働者に占める割合という点では、今や若者よりも60歳以上の高齢者(27.4%)のほうがずっと高い。
- ◆ 男性や若者(少数派)にとっては有効な政策も、女性や高齢者(多数派)にとっては必ずしも有効とはいえない。したがって、非正規雇用労働者が「我が国の労働者の約4割を占める」というリード(上記①)では、政策を誤るおそれがある。

素朴な疑問 (2)

- ◆ 「再チャレンジ可能な社会をつくる」ことや、そのために「正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらない均等・均衡待遇を確保する」といった理想を語ることには、誰も反対しない。しかし、「同一労働同一賃金の実現に踏み込む」とまでいわれる(上記③)と、性急に過ぎる、論理の飛躍ではないか、といった疑問がわいてくる。
- ◆ 大卒総合職の場合、入職時の賃金が30歳で約1.5倍となり、55歳のピーク時には3倍となる(日本経団連「平成27年6月度 定期賃金調査結果」の学歴別標準者賃金(管理・事務・技術労働者)によると、22歳の賃金が21万2799円。これが30歳には31万6629円となり、55歳では63万422円となる)。高卒一般職の場合にも、ピーク時の賃金(60歳35万2480円)は、入職時(18歳16万5165円)の2倍以上になる(同上調査による)。

素朴な疑問 (3)

- ◆ こうした年功的色彩の強い賃金プロファイルを「同一労働同一賃金」で説明することには、およそ無理がある。ある一定の年齢までは、習熟昇給(習熟度が増すことにより賃金が増える)という考え方で説明できるとしても、習熟度＝熟練度だけで全体が説明できるとは到底思えない。
- ◆ 「我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ」(上記④)とはいうものの、このような賃金プロファイルが欧州でも広くみられるのであればともかく、やみくもに「欧州の制度」を参考にして法整備を進めて(上記⑤)も、うまくいくはずがない。「同一労働同一賃金」が実現しているとされるヨーロッパが、なぜ一方では階級社会と呼ばれるのか。「欧州諸国に遜色のない水準を目指す」(上記⑥)というが、そんな欧州がどうしてモデルとなるのか。そうした素朴な疑問も一方にはある。

素朴な疑問 (4)

- ◆ 「労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する」(上記④)ともあるが、細かいことをいえば、民法の特別法である労働契約法の場合には、厚生労働大臣が同法の規定について指針を定めるわけにもいかず、ガイドラインの策定といっても、その法的根拠に欠ける(労働契約法には、パートタイム労働法や労働者派遣法と違って、「指針」に関する規定がない。より正確に言えば、法律の性格上、そうした規定を置くことができない)といった問題もある。

素朴な疑問 (5)

- ◆ 「同一労働同一賃金」の実現にこのまま踏み込んでよいのか。「同一労働同一賃金」の実現はもはや**国策**となった感もあるが、それがわが国にとって望ましい方向であるとは必ずしも思えない。
- ◆ 「できない理由はいくらでも挙げることができる。大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに意識を集中する。非正規という言葉無くす決意で臨む」(上記④)。壮大な決意といえるが、**正義の道は地獄へと通じる**ともいう。「同一労働同一賃金」の実現が反論を許されない正義の命題となったとき、地獄への扉は開かれる。そうした事態だけは、なんとしてでも避けなければならない。

法制化の歩み (1)

- ◆ 「期間の定めのある労働契約の規制等のための労働契約法の一部を改正する法律案」(平成20年12月19日に参議院本会議で可決されたもの、同月24日の衆議院本会議で否決): 同一労働同一賃金規定の「極端な」例

(差別的取扱いの禁止)

第16条の3 使用者は、有期労働契約を締結している労働者又は短時間労働者(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(略)第2条に規定する短時間労働者をいう。)の賃金その他の労働条件について、合理的な理由がある場合でなければ、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない。

法制化の歩み (2)

- ◆ 平成24年の労働契約法改正(25年4月1日施行)

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第20条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の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。

法制化の歩み (3)

- ◆ 平成**26**年のパートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）改正（**27**年4月1日施行）

（短時間労働者の待遇の原則）

第8条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の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。

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第9条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者(第11条第1項において「**職務内容同一短時間労働者**」という。)であつて、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの(次条及び同項において「**通常の労働者と同視すべき短時間労働者**」という。)については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

旧8条の1条繰下げ、2項を削除

法制化の歩み (4)

- ◆ 平成27年の「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」(「同一労働同一賃金法」とも俗称)の制定

(職務に応じた待遇の確保)

第6条 国は、雇用形態の異なる労働者についてもその待遇の相違が不合理なものとならないようにするため、事業主が行う通常の労働者及び通常の労働者以外の労働者の待遇に係る制度の共通化の推進その他の必要な施策を講ずるものとする。

- 2 政府は、派遣労働者(略)の置かれている状況に鑑み、派遣労働者について、派遣元事業主(略)及び派遣先(略)に対し、派遣労働者の賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての規制等の措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現を図るものとし、この法律の施行(施行日は平成27年9月16日——注)後、3年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講ずるとともに、当該措置の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずるものとする。

◆ 平成27年9月8日の参議院厚生労働委員会における
附帯決議

6、派遣労働者に関する均等な待遇及び均衡のとれた待遇の確保の在り方について法制上の措置を含む必要な措置を講ずるに当たっては、**短時間労働者及び有期雇用労働者に係る措置を参酌**して検討を行い、実効性のあるものとする事。また、派遣労働者の置かれている状況に鑑み、できる限り早期に必要な措置を講ずるよう努めること。

→ 既定路線を粛々と進んでいるのが現状

ヨーロッパの動向

- ◆ わが国の法律学は、かつて輸入法学といわれた。ドイツ法やフランス法をモデルとする傾向には、いまだに根強いものがある。ヨーロッパが欧州連合(EU)に統合されたことにより、EU加盟国を拘束する**指令(directives)**がモデルとすべき法令に加わった。
- ◆ こうしたなか、**1990年代後半以降**およそ**10年**をかけて、パートや有期、派遣の領域においては、順次、**EU指令**が採択される(**1997年にパート、99年に有期、2008年に派遣の順**)。そして、これらの指令には、その共通項ともいえる条項として、「**差別禁止の原則(principle of non-discrimination)**」や「**均等待遇の原則(principle of equal treatment)**」が定められることになる。

例1) 有期契約労働の枠組みに 関する労使合意

第4条 差別禁止の原則

1. 労働契約に期間の定めのあることのみを理由として (solely because they have a fixed-term contract or relation)、労働条件について、有期契約労働者 (fixed-term workers) を、比較可能な無期契約労働者 (comparable permanent workers) よりも不利益に取り扱ってはならない。ただし、異なる取扱いが客観的な事由 (objective grounds) によって正当化される場合は、この限りでない。
2. 比例原則 (principle of *rata temporis*) を適用することが適当である場合には、これを適用する。
3. 本条を適用するための措置は、加盟国が労使団体 (social partners) との協議を経た上で、EU法、国内法および労使間の協約・慣行に従って定めるものとする。
4. 特定の労働条件について、一定期間勤続したこと (length-of service) をその要件とする場合には、有期契約労働者と無期契約労働者との間で差異を設けてはならない。ただし、要件とされる勤続期間の違いが客観的な事由によって正当化される場合は、この限りでない。

- ◆ その内容は、パートタイム労働の枠組みに関する労使合意(4条)をほぼコピー・ペーストしたものであり、4項の内容が若干異なること(パートタイム労働については、勤続年数のほか、労働時間や収入を要件とすることが加盟国には認められる)、および1項でパートタイム労働者が有期契約労働者と、フルタイム労働者が無期契約労働者と置き換えられたといった点を除けば、双方の間に差異はなかった。
- ◆ いずれの指令においても、禁止されるのは、労働契約に期間の定めのあること、またはパートタイムで働いていることのみを理由とする不利益取扱いであって、そうした不利益取扱いであっても、客観的な事由により、これを正当化することができる場合には、例外が認められる。つまり、労働契約に期間の定めのあることや、パートタイムで働いていることが不利益取扱いの理由の一つにすぎない場合には、客観的な事由による正当化までは求められない。そんな構造になっていることにも留意する必要がある。

例2) 派遣労働に関する指令

第5条 均等待遇の原則

1. 派遣期間中における派遣労働者の基本的労働条件は、派遣先事業所において同一の仕事を行うために直接雇用されたとすれば適用される労働条件を下回ってはならない。
その際、派遣先事業所に適用される、(a) 妊産婦、児童及び年少者に対する保護、(b) 男女間の均等待遇のほか、性、人種、宗教、信条、障害、年齢又は性的指向を理由とする差別禁止に関する派遣先のルールは、法令、労働協約その他の規範に適合するものでなければならない。
2. 賃金について、加盟国は、派遣元事業主と無期雇用の契約を締結した派遣労働者が派遣されていない期間においても賃金を継続して支払われる場合には、労使団体との協議を経た上で、前項の原則を適用しない旨を定めることができる。

3. 加盟国は、労使団体との協議を経た上で、加盟国が定めた条件のもとで、派遣労働者の全般的な保護を図りつつ、**第1項の原則とは異なる労働条件を規定した[一定の産業部門または地域を対象とした]労働協約を締結し、又はこれを承認する権限を当該労使団体に付与することができる。**
4. 派遣労働者に対して適切な保護がなされることを条件として、加盟国は、法律又は慣行により労働協約を一定の産業部門又は地域に拡張適用する制度が存在しない場合には、全国レベルの労使団体の協議とその合意をもとに、**均等待遇原則の適用を受けるために必要とされる期間等、基本的な労働条件に関する当該原則の適用要件を定めることができる。**
(後段、略)
5. 略 (本条の適用を免れるための脱法行為の防止措置)

労働契約法等の適用除外 — 公務員の世界 —

- ◆ 公務員には、労働契約法も、パートタイム労働法も適用されない(一般職と特別職の別を問わない)。
- ◆ 「この法律は、**国家公務員及び地方公務員については、適用しない**」。労働契約法**22**条1項はこのように規定し、パートタイム労働法**29**条にも、これと同様の定めが置かれている。
- ◆ その適用を受けない者が法律の制定・改正を行っているのが現状。したがって、法律の制定や改正といっても、当事者意識を持ってこれに臨むことができない(所詮は他人事にすぎない)という問題がある。

- ◆ **自分にできないことは、他人にも強制しない。**このことは、最低限の道徳ともいべきルールであって、これらの法律の改正に際して、その起案に当たる国家公務員＝官僚にも均しく妥当する。
- ◆ 公務員に対して労働契約法やパートタイム労働法を適用することまでは求めない（雇用と任用の違いは、やはり無視すべきではない）ものの、改正規定を含め、**これらの法律を公務員に適用すると仮定した場合、実行可能かどうかについては、その説明を官僚に義務づける（実行不能というのであれば、なぜ民間では実行可能と考えるのか、その理由を説明させる）。**法改正を他人事で終わらせないためにも、この程度の工夫は、ぜひとも必要といえよう。

参考) 非常勤職員の給与・報酬と法

国家公務員：一般職の職員の給与に関する法律（給与法）

（非常勤職員の給与）

第22条（1項、略）

- 2 前項に定める職員（注：委員、顧問若しくは参与の職にある者又は人事院の指定するこれらに準ずる職にある者）以外の常勤を要しない職員については、各庁の長は、**常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内**で、給与を支給する。
- 3 前2項の常勤を要しない職員には、他の法律に別段の定がない限り、これらの項に定める給与を除く外、他のいかなる給与も支給しない。

地方公務員：地方自治法

第203条の2 普通地方公共団体は、……普通地方公共団体の**非常勤の職員**（短時間勤務職員を除く。）に対し、**報酬**を支給しなければならない。

- ② 前項の職員に対する**報酬は、その勤務日数に応じてこれを支給する**。ただし、条例で特別の定めをした場合は、この限りでない。
- ③ 第一項の職員は、職務を行うため要する**費用の弁償**を受けることができる。
- ④ 報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第204条 普通地方公共団体は、…普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

② 普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当(略)、へき地手当(略)、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当(略)又は退職手当を支給することができる。

③ 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

議論のポイント (1)

- ◆ 有期やパートで働くかどうかは、究極的には**選択の問題**。
- ◆ こうした**選択の余地**が、国籍や性別にはない。
- ◆ したがって、現に均等待遇規定(労基法3条)や、差別的取扱い禁止規定(均等法6条)が存在するからといって、同一に論じることはいできない。 → **均等ではなく均衡**

(均等待遇)

第3条 使用者は、労働者の**国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。**

(性別を理由とする差別の禁止)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生 の措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

議論のポイント (2)

- ◆ 「職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度)」や「配置の変更の範囲」は、あくまでも無期と有期、フルタイムとパートタイムの間の賃金を比較する(均衡がとれたものであるかどうかを判断する)際の基準となるにとどまる。賃金を決定する際の基準となるわけでは必ずしもない。
- ◆ いわゆる正社員と非正社員との間に労働条件の相違が認められる場合にも、誰がみても行き過ぎといえる明確な格差が存在するような場合にのみ、法律はこれに介入することを原則とすべき。

まとめにかえて

- ◆ 感情論や印象論に流されない冷静な議論を
- ◆ 一律適用 (one-size-fits-all) の愚は避ける
- ◆ 目指すべきは程良い規制
- ◆ ヨーロッパの真似はしない
- ◆ 自分にできないことは他人に強制しない
—— 立法者への戒め