

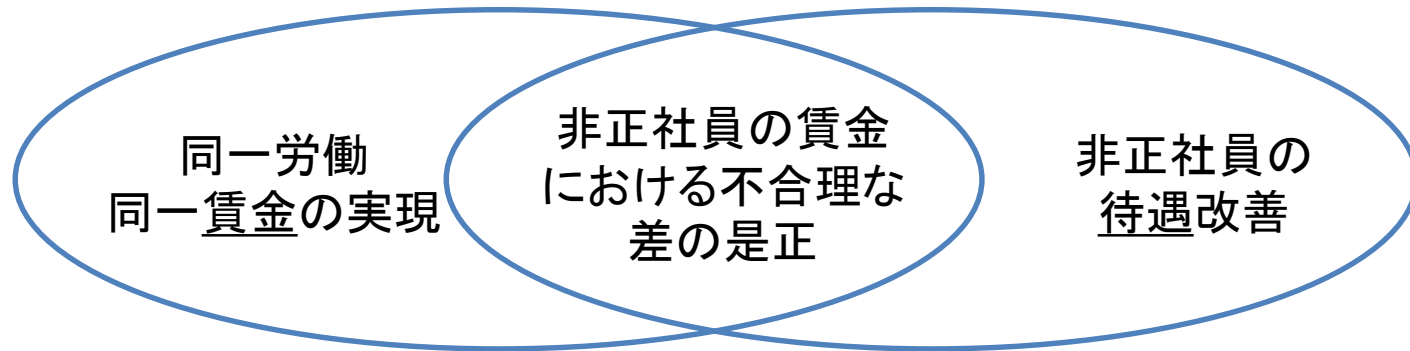
# 「非正社員の待遇改善」という観点から 同一労働同一賃金の実現をとらえ直す

2016.5.24.

リクルートワークス研究所  
労働政策センター長  
中村 天江

**Recruit  
Works  
Institute**

「同一労働同一賃金の実現」と「非正社員の待遇改善」という課題は、共通点も多いが、完全に同じではない。



\* 同一労働同一賃金とは、職務内容が同一または同等の労働者に対して同一の賃金を支払うべきという考え方。正規・非正規労働者の処遇格差問題にあたっては、非正規労働者に対し「合理的な理由のない不利益な取扱いをしてはならない」と定式化されることが多い(本検討会第3回水町委員資料)

\* パートタイム労働法における「待遇」の規定解釈  
全ての賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用のほか、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等、労働時間以外の全ての待遇が含まれる。

同一労働同一賃金の実現に向けて建設的に議論を進めていくために、本報告では、あえて「非正社員の待遇改善」という観点から賃金制度のあり方について論点を示したい。

## 非正社員を取り巻く環境

女性や高齢者等、ワークライフバランスをとりやすい働き方を希望する個人の増加。また、雇用情勢の悪化などを背景に、正社員での就業が叶わない個人の増加。

⇒ 非正社員での就労ニーズの拡大

雇用調整が難しい労働市場において、競争環境の変化から、企業が労働力に求める質や量の変動性が高まる。

⇒ 柔軟な労働力ニーズの拡大



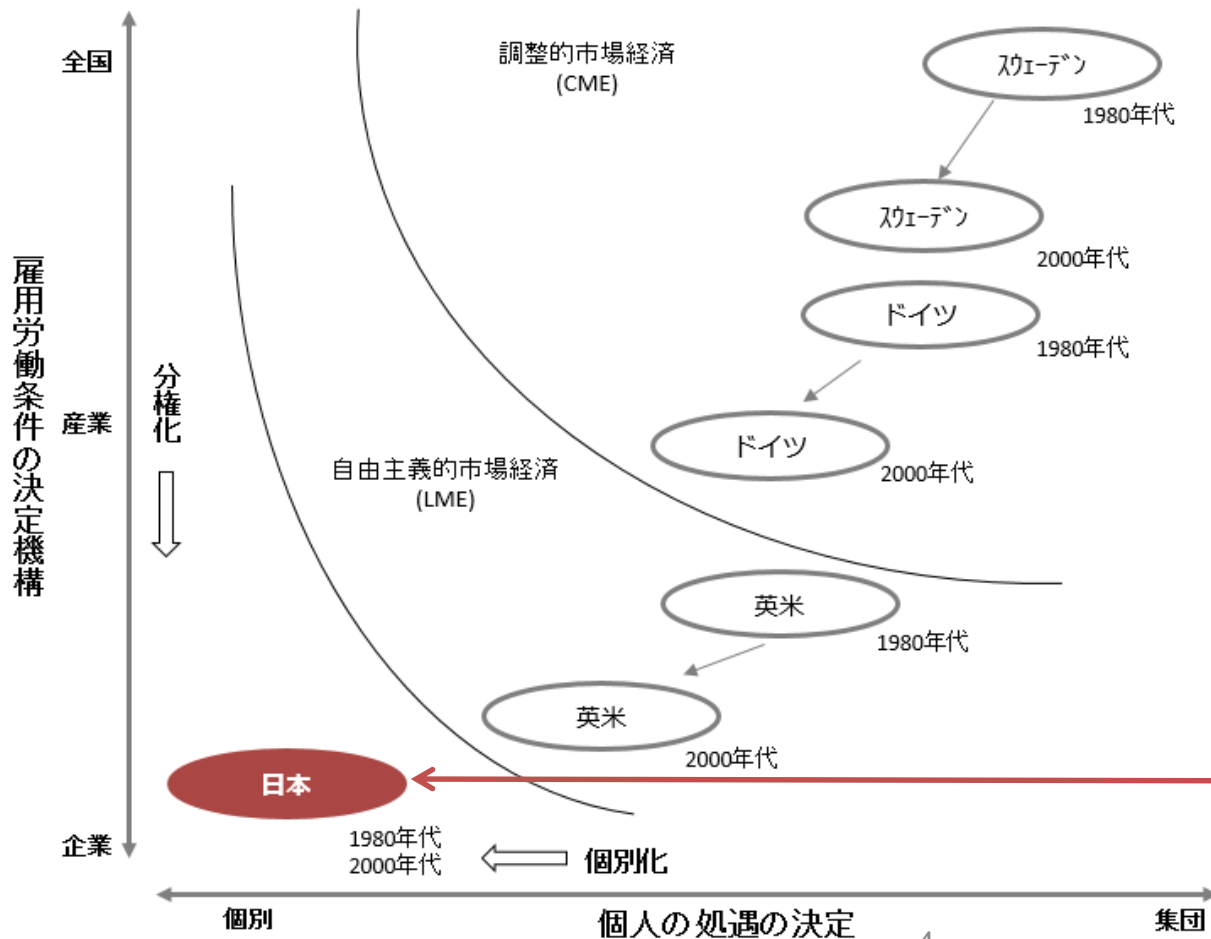
非正規率の上昇にともない、「不本意非正規」が増加

- ①不安定雇用 ➡ 無期雇用への転換促進 (労働契約法・派遣法改正)
- ②キャリア形成 ➡ 教育訓練機会 (パートタイム労働法、労働契約法、派遣法改正)
- ③待遇(賃金)の低さ ➡ 本検討会のテーマ

# 非正社員の待遇が低い要因① 日本の賃金決定の特徴

日本では、企業別交渉による「分権的」機構と、人事考課による「個別的」処遇決定により、賃金が決まっている  
 ⇒ 非正社員は賃金決定の仕組みに二重に排除されやすい傾向

世界と日本の雇用労働改革



- ▶ 推定組織率
  - ・労働者全体 17.7%
  - ・パートタイム労働者 6.5%
 厚生労働省「平成25年労働組合基礎調査」
- ▶ 職場での目標管理
 

「特に目標管理はされていない」

  - ・正社員 17.0%
  - ・契約社員 27.8%
  - ・パート・アルバイト 30.6%
  - ・派遣社員 37.4%
 労働政策研究研修機構「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」(2014)

# 非正社員の待遇が低い要因② 日本人のキャリア観

「高い賃金・充実した福利厚生」は各国1位だが、日本は4位

属性別：フルタイム41.7%、パートタイム22.0%／男性44.7%、女性33.0%

⇒ 個人が賃金について表立って交渉することは少ない

仕事をする上で大切だと思うもの(上位3つ)

	高い賃金・充実した福利厚生	自分の希望する仕事内容	雇用の安定性	良好な職場の人間関係	適切な勤務時間・休日	明確なキャリアパス	自分の希望する勤務地	教育研修の機会	正当な評価	会社のステイタス
日本	39.0%	51.3%	36.3%	56.0%	49.0%	10.5%	20.7%	7.0%	25.3%	4.8%
韓国	75.1%	41.3%	46.1%	30.6%	50.2%	11.6%	18.0%	6.8%	13.3%	7.1%
中国	79.0%	31.9%	31.3%	29.9%	30.3%	50.4%	18.3%	10.6%	5.6%	12.7%
マレーシア	78.8%	34.2%	37.4%	25.3%	25.7%	28.7%	18.9%	21.7%	16.1%	13.4%
インドネシア	83.1%	33.4%	23.3%	36.5%	23.1%	38.8%	14.0%	19.0%	12.8%	16.1%
インド	58.8%	29.6%	37.9%	26.3%	23.6%	31.5%	20.3%	19.7%	22.4%	30.0%
アメリカ	56.9%	52.8%	48.4%	25.8%	24.8%	19.8%	33.1%	16.3%	12.3%	9.9%
オーストラリア	52.5%	46.3%	42.8%	32.5%	33.1%	24.5%	27.6%	16.0%	13.6%	11.1%
ドイツ	58.5%	38.7%	45.2%	56.6%	37.4%	6.9%	20.0%	19.3%	11.6%	5.8%

1位 2位

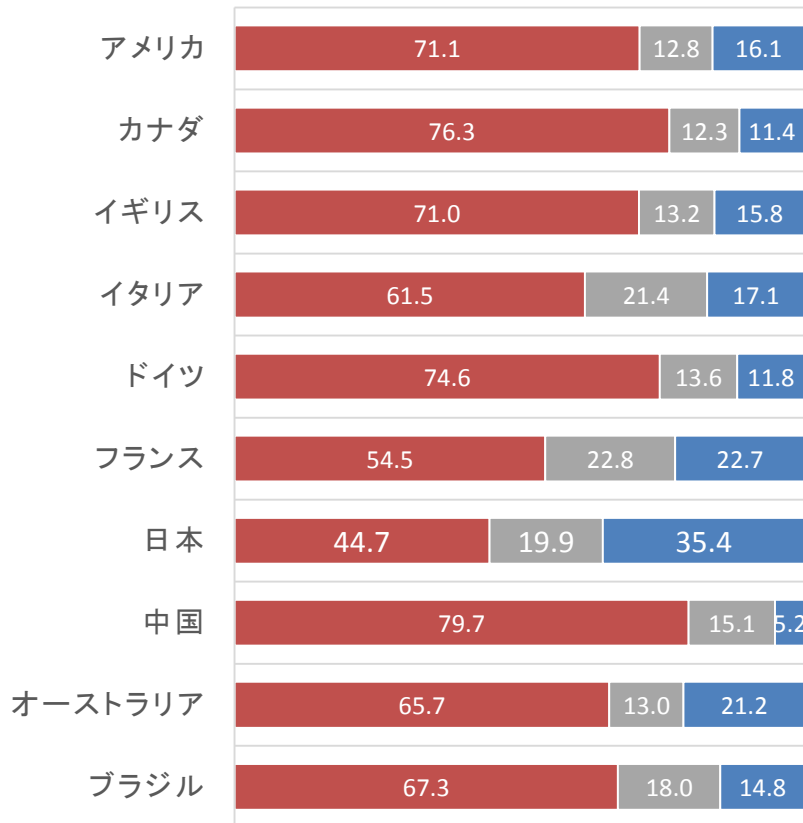


# 非正社員の待遇が低い要因③ 日本の外部労働市場

仕事の変更にともない収入が増加する割合は、日本は最も小さい  
 ⇒ 外部労働市場を通じた賃金の引き上げも難しい

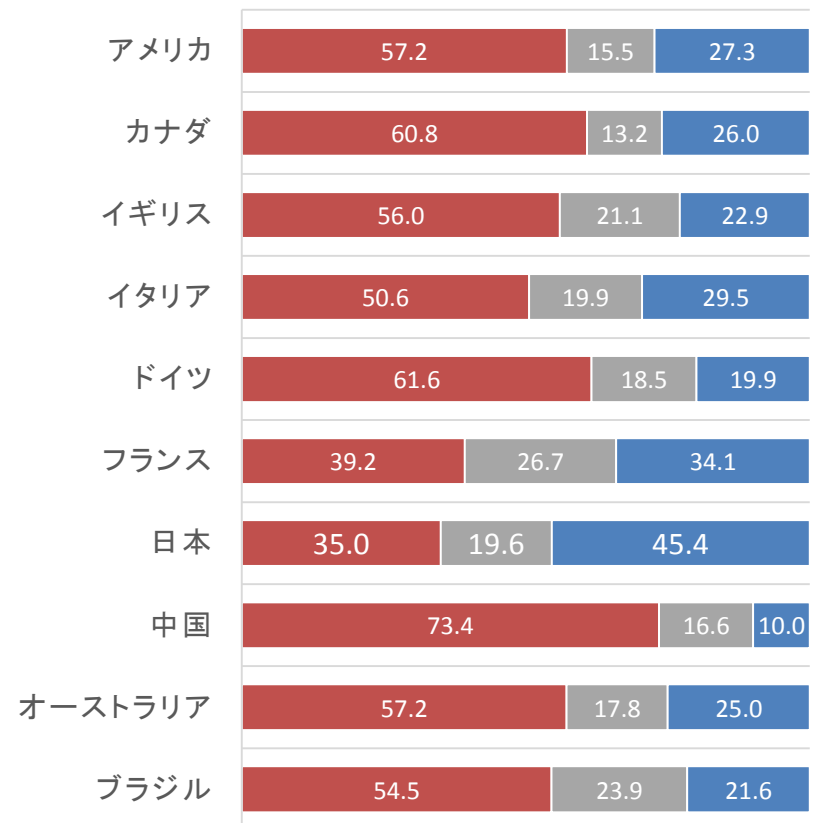
収入の変化(フルタイム)

■ 以前よりよくなった ■ 以前と変わらない ■ 以前より悪くなった



収入の変化(パートタイム)

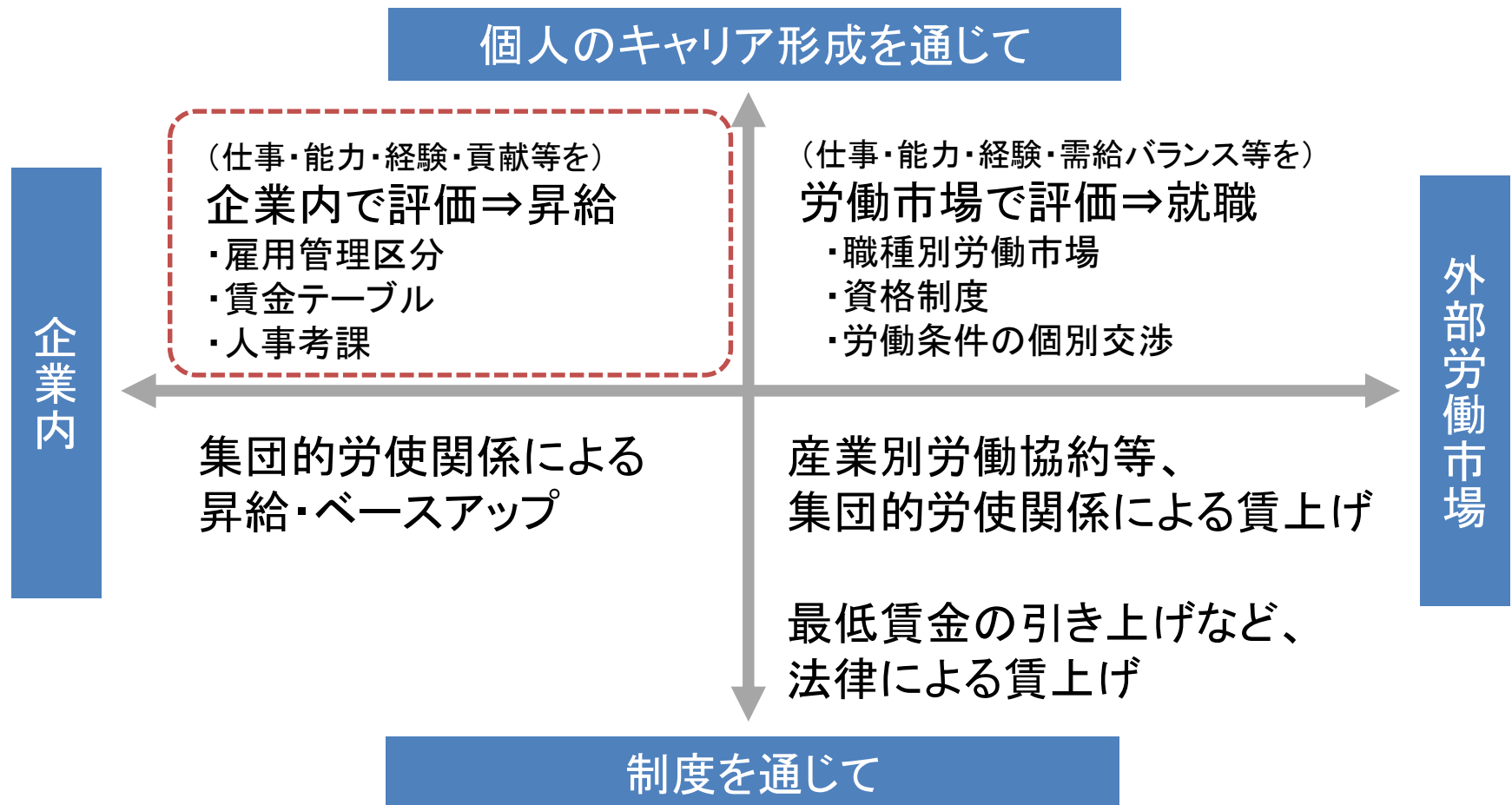
■ 以前よりよくなった ■ 以前と変わらない ■ 以前より悪くなった



出所: ポストンコンサルティンググループ・リクルートワークス研究所  
 「求職トレンド調査2015」特別集計

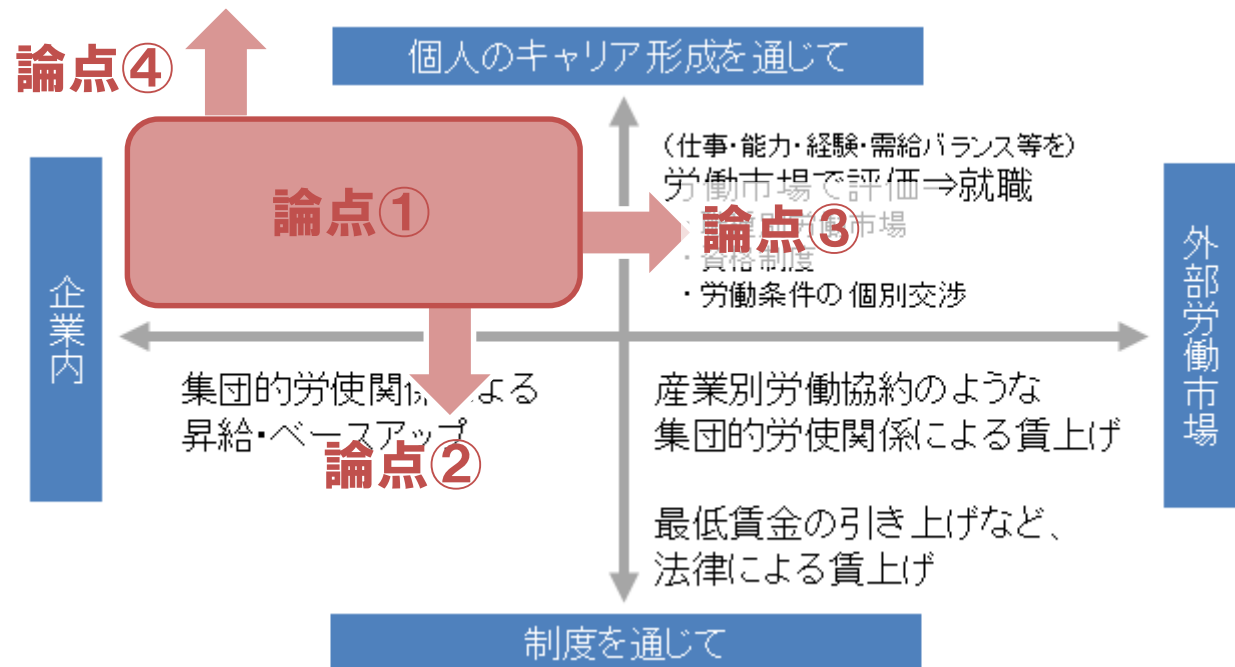
# 非正社員の賃金向上を実現する仕組み

- ・非正社員の賃金を引き上げる方策は複数ありえる
- ・内部労働市場が発達してきた日本の実状に照らすと、最優先すべきは企業内の仕組みを整備すること  
(それができれば外部労働市場での引き上げも可能になるため)



# 非正社員の賃金増に向けた論点

- 論点① 同一企業の複数の雇用管理区分間における不合理な差の是正
- 論点② 企業内の集团的労使関係との整合性
- 論点③ 外部労働市場との整合性
- 論点④ 是正実施に対しての個人への働きかけ(周知・啓発)





## 論点① 雇用管理区分間における不合理な差の是正

非正社員の賃金増のためには、「同一企業の複数の雇用管理区分“間”における不合理な賃金差の是正」に取り組む必要がある。雇用管理区分“内”の差は、企業の人的資源管理の範疇とみなす。

- 賃金に何を含むのか(例えば、待遇のひとつである教育訓練も含むのか／賃金決定要素のひとつである評価・考課も含むのか)
- 賃金を規定する要因として、パートタイム労働法や労働契約法の「職務の内容(業務内容・責任の程度)」「配置の変更の範囲」「その他の事情(合理的な労使の慣行など)」に加えて、抽出・検討しなければならない要因は何か
- 「同一」とみなす水準を定めるのか
- 複数の雇用管理区分を横断して、合理的な賃金制度になっているかのチェック機能をどう担保するのか(過半数労組や過半数代表によるチェックなど、手続きに関する議論)

賃金を含む労働条件は、労使間の合意の上に成り立つ。しかし、現状の集团的労使関係では、非正社員の労働条件の向上が難しいことが指摘されており、労使関係の今後をどのように考えるか。

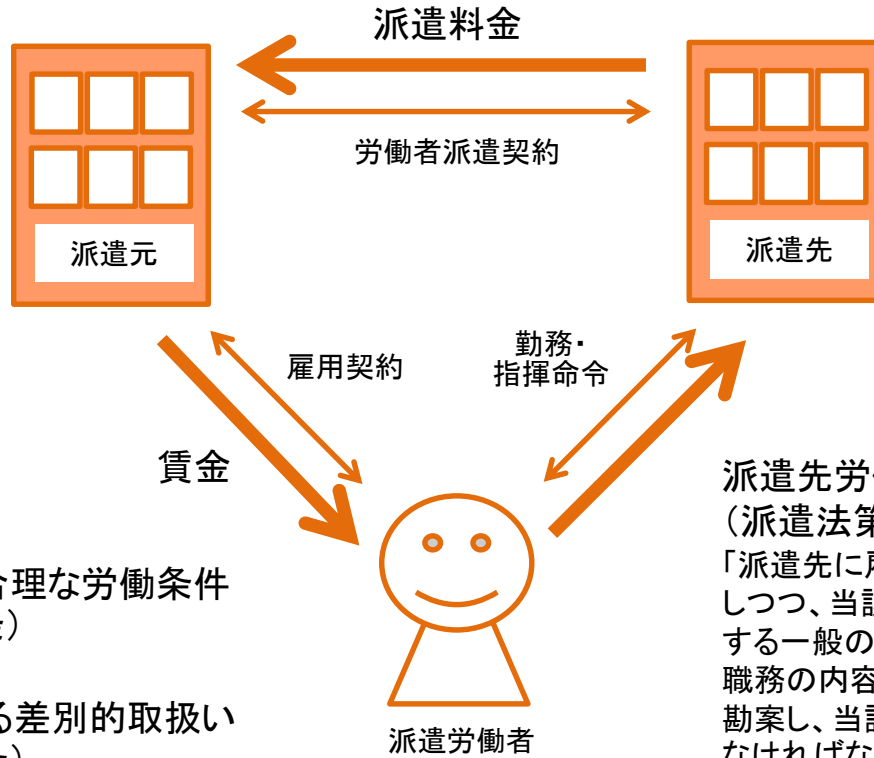
- パートタイム労働法や派遣法の、労働条件に関して使用者に一定の説明義務を課す、これまでの法改正は、集团的労使関係ではなく、使用者と労働者の「個別的労使関係」の中で不合理な待遇を回避する制度となっている。そのような制度を非正社員や労働者全体に拡大する際に考慮すべき点は何か
- 「説明責任を課す」と「立証責任を課す」の違いはどこに出るか
- 日本の雇用慣行にのっとると、長期的には、企業別組合・過半数代表との集团的労使関係において、非正社員の待遇改善がはかられ、雇用管理区分間の不合理な待遇差が生じないようにしていくことが望ましいのではないか。今回、集团的労使関係に踏み込んだ議論をするのか、しないのか

非正社員の雇用安定化に向け、労働契約法や派遣法が改正され、2018年には非正社員の無期転換が進むと予想される。非正社員の待遇改善と、労働市場の柔軟性の両立をいかに実現するか。

- 「無期社員(限定正社員)」には、「職務が同一なので、同じ賃金のまま固定される」という懸念がある。「無期社員(限定正社員)」についても視野に入れて検討していくことが重要。
- 非正社員に限らず、正社員も含め、入職時の労働市場の需給バランスによって、賃金や手当が付加されたり、抑制されたりする。労働市場の需給バランスにともなう「雇用管理区分“内”の賃金差」は合理的な差と位置付けるべきではないか。
- 「労働力の需給の適正な調整を図る」労働者派遣事業は、派遣先・派遣元・派遣労働者の三者間契約という複雑な構造を有している。直接雇用・非正社員の待遇改善策を検討した後、派遣特殊的な要件を勘案して検討することが望ましい。

# 労働者派遣制度の特徴

- ・派遣制度は、派遣先・派遣元・派遣労働者の三者間契約からなる
- ・派遣労働者の待遇改善には、派遣先・派遣元の協力が必要



期間の定めによる不合理な労働条件の禁止(労契法第20条)

短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止(パート法第9条)

## 派遣先労働者との均衡考慮 (派遣法第30条3)

「派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない」

賃金上昇を決める所在 (JILPT2014)	本社人事、配属部門責任者等	賃金は上がらない	無回答
契約社員	82.0%	9.9%	8.0%
パート・アルバイト	81.7%	11.3%	7.0%
派遣社員	40.7%	36.0%	23.3%

賃金は、労働者と使用者の労働契約関係の核である。賃金の向上・格差是正をはかる上では、当事者である労働者個人への周知・啓発も必要である。

- ガイドライン策定や春闘、法改正に際し、当事者である個人に、取り組みの背景と労働者の権利について広く周知・啓発する方法を検討する。
- 労働者の権利教育の一環として、賃金・待遇に関してもワークルール教育に組み込んでいく。

# 參考資料



## 「賃金の原則」

- ①賃金は、労働者個々人の能力によって差がつかなければならない
- ②賃金は、仕事の責任の難しさや、および労働者のパフォーマンスを考慮して決定しなければならない。また市場 (Market Forces) も賃金決定に影響を与えなければならない
- ③難易度の高い仕事は、より多くの賃金を得なければならない
- ④全ての労働者は、どのようにすれば自分の賃金が上がるのかを知っていなければならない
- ⑤賃金が生産性や競争力の上昇を促すようにするために、賃金制度 (Internal wage system) は、労働者に能力の向上を促すような制度でなければならない
- ⑥賃金に差をつける際に差別的な要素があってはならない。そのような要素があった場合、賃金交渉を通じて是正されなければならない