

同一労働同一賃金の実現に向けて 《概要》

2016年7月19日

一般社団法人 日本経済団体連合会

「ニッポン一億総活躍プラン」(2016年6月2日閣議決定)

同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善 (要旨)

- 正規か、非正規かといった雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する
 - わが国の雇用慣行に十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める
- 非正規雇用労働者の処遇に関するルールを定める現行法(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、**ガイドラインを策定**
- 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の待遇差に関する企業の説明義務の整備等を含め、**現行法の一括改正等を検討**

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。

わが国の雇用慣行に留意した日本型同一労働同一賃金を目指していく観点から、日欧の雇用慣行や人事賃金制度の相違を踏まえ、経団連の基本的な考え方と非正規従業員の待遇改善に向けた具体策を提言する。

I 日欧の賃金制度、雇用慣行、法制度の比較

欧州（ドイツ、フランス）

- 産業別労使関係が基本
- **産業別労働協約**で職種・技能グレードに応じた賃金率を決定。正規従業員・非正規従業員を問わず適用

- 採用は、ポストが空いた時に経験者・有資格者を対象に行われ、**職務限定契約**を締結
- 多くの場合、キャリアルートは特定職務内に限定

- 非正規従業員の労働条件を比較可能な正規従業員よりも**不利に取り扱うことを禁止**。この原則に反して、労働条件を相違させる場合、**企業に合理性立証**を求める（合理性要件）

日本

- 企業内労使関係が基本
- 企業によって**賃金制度の内容は多様**

- **新卒・実務未経験者の採用**が主流。低い若年層の失業率に大きく貢献
- ローテーションにより、**様々な職務を経験させてキャリアアップを促す**社内人材育成システムが確立

- 多様な賃金制度を前提に正規従業員と非正規従業員の**不合理な労働条件の相違を禁止**（労働契約法第20条、パート法8条）。不合理か否かは職務内容等の様々な事情を総合判断（不合理性要件）

賃金制度

雇用慣行

法制度

同一労働同一賃金の実現に向けた検討に当たっては、雇用慣行を含む経済社会基盤との整合性を考慮し、わが国に適した仕組みの構築が重要となる。

I 日本型同一労働同一賃金のあり方

- ❑ わが国の賃金制度は多様であり、職務給を前提とする欧州型同一労働同一賃金（職務内容が同一または同等の労働者に対し同一賃金を支払う原則）の導入は困難
- ❑ 同一労働等の判断基準を職務内容のみならず様々な要素を含めて総合的に判断する現行法（労働契約法、パート法）の基本的考え方を維持すべき
- ❑ 直面する3つの課題の解消に向けて、日本型同一労働同一賃金を次のように捉え、実現に取り組むべき

3つの課題

- ① 正規従業員と非正規従業員の人事賃金制度が異なっており、非正規従業員が待遇差の理由を理解しづらい
- ② 非正規従業員が司法に救済を求めにくい
- ③ 非正規従業員のキャリアアップや能力開発の機会が限定されやすい

日本型同一労働同一賃金

- 職務内容や仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）など、**さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一労働と評価される場合に同じ賃金を支払うことを基本とする**
- **ガイドラインの策定、法制度の見直し、簡易な救済制度の活用等**により、現行法の実効性を高める
- 正規化や教育訓練の充実など、**非正規従業員の総合的な処遇改善**を推進

雇用形態にかかわらず
均等・均衡待遇の確保
につながる

Ⅱ 日本型同一労働同一賃金の実現に向けて求められる取組み

ガイドラインの策定と活用

- ガイドラインは個別労使が明確に**不合理と認識できる取扱い**や**改善が求められる取扱い**を例示すべき

(1) 企業による自主点検の対象となる例

項目	自主点検の対象となるケース
役職手当	正規従業員と非正規従業員が全く同じ役職、人材活用であるにもかかわらず、非正規従業員という理由だけで支給しない場合
業務の習熟度合いに応じた処遇改善	非正規従業員の習熟度合いが高まったにもかかわらず、時給引上げなど習熟に対する処遇改善を行わない場合
非正規従業員に業績向上を期待する場合の賞与・一時金	非正規従業員という理由だけで一切支給しない場合

(2) 見直しや代替措置を検討することが特に望まれる例

項目	自主点検の対象となるケース
安全管理、通勤手当、食堂・休憩室等の利用	非正規従業員という理由だけで正規従業員と差を設ける場合

Ⅱ 日本型同一労働同一賃金の実現に向けて求められる取組み

法制度の見直し

【一億プランの方針①】：「企業に待遇差についての説明義務を課す」

- 労働契約法第4条は、全労働者を対象に労働契約内容の理解促進を定めているが、努力義務であり、「フルタイムの有期契約労働者」に対する説明措置が不十分
→ 「フルタイムの有期契約労働者」に対する賃金制度等についての説明を充実すべき

【一億プランの方針②】：「司法判断の根拠規定を整備する」

- 論点は、現行の「不合理な労働条件を禁止する法制」（**不合理性要件**）から、「労働条件は合理的なものでなければならぬとする法制」（**合理性要件**）に変更し、企業に合理性の立証責任を課すか否か
- 合理性要件に変更した場合、企業は、正規従業員と非正規従業員との労働条件の相違について、合理的な理由を厳格に立証しなければならなくなる。企業は紛争回避のため、正規従業員と非正規従業員の仕事を明確に分けることが想定され、正社員登用の機会の減少や、高齢者の再雇用後の活躍が阻害されるおそれがある
→ わが国の実態を踏まえれば、**現行法（労働契約法、パート法）が採用している不合理性の立証責任を維持すべきである**

<参考> 労働条件の不合理性要件と合理性要件の違い

* 合理性要件に変更した場合、許容され得る労働条件の相違の範囲は現在よりも縮小する

裁判官の心証	合理性が認められる	不合理とまでは認められない	不合理と認められる
不合理性要件 [日本]	○	○	×
合理性要件 [欧州]	○	×	×

【労働者派遣法】

- 労働者派遣法第30条の3は、「派遣労働者」と「同種の業務に従事する派遣先労働者」の均衡待遇の確保を求めているが、配慮義務であり司法判断の根拠条文となっていない
→ **労働者派遣法の見直しの検討は必要**。ただし、派遣労働の実態に配慮すべき

Ⅲ 非正規従業員の総合的な待遇改善

- 官民が協力し、**日本型同一労働同一賃金の実現**とあわせて、**非正規従業員の総合的な待遇改善**を進めることは、国民全体の生活水準の向上や経済の好循環を図るうえで重要

企業の主体的な取組み

- ①意欲と能力のある非正規従業員の正規化・無期化の推進
- ②時給の引上げや人材育成施策の充実等のさらなる推進
- ③採用方法の多様化や、出産・育児後に女性が復帰・定着しやすい環境の整備
- ④非正規従業員とのコミュニケーションの充実

政府の取組み

- ①中学・高校における発達段階に応じた体系的なキャリア教育の充実など、学校教育段階の雇用のミスマッチ対策の拡充
- ②働き方に中立的な税・社会保障制度の実現
- ③ICTの導入支援など中小企業の生産性向上への支援

- 時代に応じて雇用管理区分や人事賃金制度は変化
- 労働力人口の減少により労働市場が逼迫する中、国内外の**優秀な人材の確保**が企業の課題



将来を見据えた企業の対応

- 非正規従業員の処遇改善や働き方の選択肢を広げる取組みを強化。定型的業務が中心の有期契約という従来のイメージが変わっていく可能性
- 正規従業員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、制度の見直しを推進。また、海外の優秀な人材が自国と同じように働くことができる環境を整備することも重要

将来的には、

- ①勤務地および職種が限定されない**就社型従業員**には、「**将来の仕事・役割・貢献度の発揮期待**」を加味して処遇することに加え、
- ②自らの希望により職種を限定して専門性を高めていく、いわゆる**就職型従業員**には、「**現在の仕事・役割・貢献度**」で処遇するという考え方が広がっていくことも考えられる

官民一体となった非正規従業員の処遇改善に向けた取組みの加速により、個々人の「就労ニーズ」と「処遇の納得性・仕事のやりがい」の両立する多様な働き方を促すことで、正規・非正規という二分論を超え、非正規従業員という言葉や概念のない社会の実現が期待できる。