

これまでの各委員の主なご意見等

第1回(3月23日)及び第2回(4月13日)における主なご意見、事務局提出資料の要旨は以下のとおり。

1 課題認識／検討に際しての留意点

- 非正規雇用労働者の賃金水準の低さは、若い世代の結婚・出産の壁となることを通じて我が国の少子化の一要因となっており、また、非正規雇用であるひとり親家庭等の高い貧困率を通じ、将来世代の育成にも影響している。同時に、賃金水準が低く能力開発機会の乏しい非正規雇用に不本意にとどまる労働者が増加することは、我が国の労働生産性の向上の隘路となり、経済成長率を押し下げる要因ともなりかねないなど、将来にわたる我が国の社会経済全体に大きな影響を及ぼしている。【第1回資料】
- 「同一労働同一賃金」の実現に向けた検討に際しては、同一企業内の格差にまず焦点を当て、非正規雇用労働者の処遇を現実に実効性をもって改善していくこと、また、社会全体の労働生産性を高め、全体のパイを大きくする方向性を目指して議論すべき。また、日本型雇用慣行に留意しながら検討することが必要であるが、それが変化しつつある現状も踏まえ、必ずしも固定的な前提としては考えずに議論すべき。【柳川座長①・松浦委員①】
- 男女間の格差是正のための概念であった「同一労働同一賃金」を、雇用形態間の格差是正の概念としても発展させ、法整備に早期から取り組んできたEU諸国の法制度・裁判例等を参考とするに際しては、それらが機能する背景となっているEU諸国の労働市場・雇用慣行等も十分考慮し、我が国に活かしていくために必要な検討を行わなければ、実効性ある制度にならない。その際には、EU諸国の労働市場・雇用慣行も、我が国の労働市場・雇用慣行も、それぞれが変化しつつあることにかんがみ、最先端の動向の把握を行いつつ、丁寧な議論を行う必要がある。【川口委員①・柳川座長①・水町委員①】

- 我が国の「同一労働同一賃金」に関する現行制度のうち、パートタイム労働者・有期契約労働者については、待遇の違いを許容する判断要素として、①業務内容、②責任の範囲、③人材活用の仕組み（＝職務内容・配置の変更範囲）等があり、
 - (1) それらが正社員と「同一」であれば、「同一」の待遇を求め（パートタイム労働法第9条。いわゆる「均等待遇規定」）
 - (2) それらが正社員と「異なる」場合にも、①～③を「考慮して不合理であってはならない」ものとしている（パートタイム労働法第8条／労働契約法第20条。いわゆる「均衡待遇規定」）。【第1回資料／第2回資料】

- 上記(1)（いわゆる「均等待遇規定」）については、司法判断の根拠となり得るとともに、行政指導の対象ともなっているが、対象労働者数は約32万人程度と限られている。【第1回資料】

- 上記(2)（いわゆる「均衡待遇規定」）については、司法判断の根拠ともなり得るし、対象労働者数はすべてのパートタイム労働者（約943万人）・すべての有期契約労働者（約1485万人）である。しかしながら、どのように①～③（業務内容、責任の範囲、人材活用の仕組み・運用等）が異なる場合に、どのような待遇の差異が合理／不合理と判断されるのか、法改正から間もなく、また、我が国では裁判に訴え出る件数が少ないことも相まって、十分な司法判断が蓄積されていないこともあり、十分に解釈が示されてきていない。

また、現行の解釈においても、①～③の「違い」に応じて許容される待遇の「違い」は、あくまで「個々の待遇ごと」に判断されるべきものである。このため、①～③に一定の「違い」がある場合も、すべての待遇が異なって良いとするものではなく、ある待遇については正社員と「同一」であることが求められうるが、こうした点についても、具体的な事例を示してきてはいない。

さらに、これらのいわゆる「均衡待遇規定」については、行政指導の対象となっていないなど、現行制度が必ずしも十分に機能していない面が否めない。【第1回資料】

- 派遣労働者については、上記のような司法判断の根拠となり得る規定はなく、賃金決定に際して、①派遣先労働者との均衡、②同種業務の一般労働者の賃金水準、③派遣労働者の職務内容・成果・意欲・能力・経験等を勘案するという配慮義務が規定されている。しかしながら、この配慮義務の履行のあり方が具体化されているとは必ずしも言えない。【第1回資料】

2 我が国の正規-非正規間の賃金格差の現状・背景

- フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金比の国際比較を見ると、EU 諸国がおおむね約7割～9割程度の水準であるのに対し、我が国は6割弱程度にとどまっている。

この数字は、「フルタイム」にも非正規雇用（有期雇用）が含まれている一方、「パートタイム」にも短時間正社員等（無期雇用）が含まれており、必ずしも日本において呼称として定着している「正規」-「非正規」の対比となっていないこと、また、国によってはパートタイム労働者に、管理職層など無期雇用かつ給与水準の高い労働者も含まれている等、パートタイム労働者の実像が相当程度異なること等もあり、解釈に留意が必要ではあるものの、我が国における賃金格差が相当程度大きいことも事実である。【第1回資料・神吉委員②・松浦委員②・川口委員②】

- 我が国の正規-非正規間の賃金格差を、企業規模別・年齢別に見ていくと、大企業であるほど正社員の賃金が年齢とともに大きく上昇する賃金カーブであるのに対し、非正規雇用の賃金は企業規模・年齢を問わずフラットになっている。この差が、マクロで見た時の正規-非正規間の賃金格差につながっている。【第1回資料】

- 非正規雇用の場合、勤続を重ねることにより経験・能力が蓄積されても、それが賃金に十分反映されていかず、ほぼ、入職時に市場により決定された賃金のままとなっている点に、正規-非正規間の格差の一因がある。この点について、留意しながら引き続き検討する必要がある。【中村委員①】

- 経験の蓄積による労働者個人の能力発揮（生産性）の高まりを、雇用形態に共通して何らかの方法で測り、賃金へ適切に反映していくことが重要であり、その方法が大きな課題である。【川口委員②】

- 年功賃金カーブを代表とする正社員の賃金体系の背景には、新卒一括採用により長期的に人材育成を行う中で、企業内での定着に向けたインセンティブ付与等を考慮する、いわゆる「日本型雇用慣行」の存在がある。この長期的な人材育成・活用の視点が、一般に非正規雇用労働者とは異なっていることに十分な留意が必要である。

また、こうした背景の下、企業においては、労働者個々人の生産性（能力発揮）とそれに対する賃金を長期間でバランスさせ、S字型の賃金カーブを設定することがある。このため、ある一時点の賃金を切り出して、単純比較して良いかどうかは留意を要する。

一方で、正社員が若いうちにその生産性（能力発揮）に見合わない低い賃金であるとしても、非正規はそれよりもさらに低い賃金という側面もあることにも留意しながら、引き続き検討する必要がある。【川口委員②・松浦委員②】

- 基本給の中でも、例えば勤続年数による経験・能力の蓄積に対応している部分、成果に対応している部分など、様々な要素があり、その上に各種手当もある。その中で、果たし

て、正社員特有の長期的な人材育成・活用と関連した部分はどこなのか、また、関連しているとしても、差異の大きさが説明可能なのかという点について留意しながら、引き続き検討する必要がある。【水町委員②】

- 現行法制では、待遇の違いを許容する要素として、「人材活用の仕組み」（＝職務内容・配置の変更範囲）の違いを位置付けているが、正規-非正規は、もともと雇用管理区分が分けられ、「人材活用の仕組み」が異なるのがほとんどのケースである。非正規雇用労働者の待遇を実効性をもって改善していくためには、「人材活用の仕組み」がどのように異なる場合に、どのような待遇について、どのような差異を許容していくのか、丁寧に検討する必要がある。【川口委員②】
- EU 諸国においては、キャリアコースが異なるという「形式」そのものでは、待遇の相違の正当化事由としては不十分とされており、当該キャリアコースの違いにより「実質」がどう異なるのか（責任の重さ、配置変更の幅等）を見て、その給付の目的・性質に照らして判断されていることも参考とすべき。【水町委員②】
- 実際の企業現場では、正規-非正規の2分ではなく、正社員も総合職から限定正社員まで、非社員も契約社員からごく短時間のパート労働者まで、多様な雇用管理区分があり、それぞれの賃金体系を有している。これらの賃金のどこに焦点を当てて、同一性をみていくのか、丁寧な議論が必要である。【中村委員②】
- 個々の企業の行動としては、「同一労働同一賃金」という規制に対して、正規-非正規で職務を切り分ける、という行動に出ることも考えられ、ミクロの賃金格差是正の規制が、マクロでの賃金格差是正につながらない可能性があることにも留意が必要である。【松浦委員②】

3 日本とEU 諸国の雇用慣行

- 日本では、賃金水準は個別企業毎に決定され、正規と非正規で異なる賃金テーブルを適用しているケースが一般的である。【第1回資料・第2回資料】
- EU 諸国では、産業別労働協約により企業横断的に賃金水準が決定され、同一の賃金等級表が、雇用形態を問わずに適用される傾向が強い、といった違いがある。【第2回資料】
- 一般に、EU 諸国は職務給で、日本は職能給であるため、両者は大きく異なり、「同一労働同一賃金」の導入が困難だと指摘されるが、実際には、ドイツやフランスでも、能力を勘案して職務給上の格付けを行い、一方、日本でも、大企業を中心に、育成期間中は職能給であるが、管理職層になれば職務給・役割給に移行するという賃金体系が一般化しつつある。

しかしながら、こうした EU 諸国と日本の双方が接近していく動きがある中でも、やはり両者に違いはあり、その両面を念頭において、検討を進めていく必要がある。【水町委員②・川口委員②・松浦委員②】

- EU 諸国と日本について、職務給か職能給かというのは、実はこの問題にとってあまり本質的な違いではなく、より本質的な課題は、賃金体系上、正規-非正規間に共通したカテゴリー分類・格付けができていくかどうかであり、EU 諸国は、産業別労働協約により雇用形態間に共通のカテゴリー分類・格付けがなされていることによって、同一労働同一賃金かどうかの評価がしやすくなっている可能性がある。【柳川座長②】
- 日本では、正社員は、多くの場合、長期的な人材育成を見越して賃金テーブルが設計されているのに対し、非正規の場合は、事実上、入職時の市場相場で決まっており、ごく僅かな昇給幅しかない等、正規の賃金決定とは分断しており、こうした賃金体系の分断を前提に、検討を進める必要がある。【中村委員②】
- アメリカのような労働市場の流動性の高い国は、能力の伸びに見合った賃金設定をしなければ、外部からオファーがやってきて、それに対するカウンターオファーを出さなければならぬために賃金が上がっていくメカニズムがある。【川口委員②】
- 日本は、労働市場の流動性がないことを前提に、企業が企業内で賃金制度の工夫を重ねてきたが、その一方で、労働市場の流動性がないからこそ、制度で公正性を担保していかなければならない側面もあることに留意が必要である。【柳川座長②】

4 今後の検討に向けて

- EU 諸国における規制（雇用形態間の不利益取扱禁止）を参考とするに際しては、不利益取扱いが合理的なものとして許容される「正当化事由」の詳細の把握が重要であり、今後、EU 諸国の裁判例の把握・分析を進める必要がある。その際には、ドイツやフランスにおいては、法律の条文上は、同じ職務でなければ不利益取扱禁止の対象でないように見えるものの、判例法理においては、必ずしもフルタイムあるいは無期契約労働者との職務同一性は問われず、給付の目的・性質からみて、異なる取扱いとする合理的理由があるかどうか問われるケースも多い点について、留意が必要である。【皆川委員②】
- 裁判例は、あくまで各国の雇用慣行等を背景とした個別ケースの判断であり、個々の裁判例により、我が国における適用の結論を直接的に得ることはできない。今後、裁判例を集積し、比較対象者や考慮事項等の観点から分析を重ねることにより、ガイドラインの策定に向けた一定の考え方を抽出していく作業が必要である。【川口委員②】
- 今後、我が国でガイドラインを策定していくに際しては、企業の賃金実態について把握

を進めた上で検討していくことが必要である。【水町委員②】

- 雇用形態間の格差是正に向けた法整備に早期から取り組んできた EU 諸国においても、どのような賃金制度を採用するかは、基本的に労使に委ねられている。しかしながら、待遇の違いの合理性について、説明可能であるかどうか重要であり、EU 諸国においては、裁判における正当化事由の判断において、それが問われる枠組みとなっている。【水町委員②・川口委員②】
- 雇用形態を理由とする待遇の差異が合理的かどうかは、ある程度幅を持った判断とならざるを得ず、どうしてもグレーゾーンが残らざるを得ない。この点について、最終的に裁判所でしか決着がつかないというリスクを労働者が負うのであれば、結局、今の状況と大きく変わらない可能性がある。個々の労働者が紛争解決手段に訴えない場合であっても、各企業において自主的に賃金体系の合理性を問い直す契機が必要であり、そのためには、賃金に対する透明性を高めていく視点が重要である。【神吉委員①】
- 諸外国の格差是正の取組を見ると、多大な労力をかけて関与する労使の存在がある。労使の自主的な取組みをどう促すかという観点も、引き続き検討が必要である。【神吉委員①】