

これまでの主な御議論について

2016.12.5

目 次

1 我が国の正規・非正規間の賃金格差の現状・課題・背景等 …p 1

2 ガイドラインの策定に向けた基本的考え方・盛り込むべき内容について… p 1

3 欧州諸国（ドイツ・フランス・イギリス）から得られる示唆… p 3

＜欧州諸国の裁判例における待遇差の正当性判断＞

＜欧州における「同一労働同一賃金」の内容＞

4 我が国における合理／不合理の判断について… p 5

＜合理／不合理の判断の示し方について＞

＜合理／不合理の判断内容について＞

＜賃金差を合理づける要素＞

＜いわゆる「人材活用の仕組み」について＞

＜雇用形態による基本給の賃金決定方法の違いについて＞

＜昇給の重要性＞

＜賃金差に関する実態把握＞

＜副作用について＞

＜教育訓練の重要性＞

1 我が国の正規・非正規間の賃金格差の現状・課題・背景等

⇒ 別紙「これまでの各委員の主なご意見等」【第3回資料】

⇒ 資料2（川口委員提出資料）

- 税・社会保障制度（配偶者控除、第3号被保険者制度等）や定年制度などによって、人為的に短時間労働者の供給増加が生まれ、供給圧力による賃金抑制が起き、有能な短時間労働者を低い賃金で調達できるという環境を作り出している。
【第5回川口委員】

2 ガイドラインの策定に向けた基本的考え方・盛り込むべき内容について

- どのような賃金制度を採用するかは、個々の企業の労使の選択に委ねられるべき。一方で、従来はキャリアコースが異なれば賃金差は当然と受け止めてしまってきたところについて、あらためて合理性を有するか、労使で検証していくことが重要。正社員・非正社員間で比較が可能で、賃金差について説明可能な姿を目指していく必要があり、そのために必要なことをガイドラインで提示することが重要。
【第8回松浦委員・水町委員】
- ガイドラインは、①何が不合理なのかを明確にすることによって紛争を予防すること、②非正社員の待遇改善につながる方向へ企業の対応を誘導すること、の2つの目的を重視すべき。【第5回松浦委員】
- 「不合理」な例を示すだけでは、職務分離や、非正社員の職務範囲の縮小が徹底されるだけとなる可能性。
「不合理でない」という説明に説得力を持たせるために必要となる取組、適正な昇給につながる可能性のある取組等をガイドラインで併せて示していくべきではないか。【第5回松浦委員】
- 「同一労働同一賃金」に向けた新たなルールの導入に際しては、正社員の賃金引き下げにつながるのではないかという懸念が示されるが、労働法の鉄則として、差別禁止や不利益取扱いの禁止等を導入する際には、不利益を受けている人の処遇を引き上げて対応しなければならず、有利な取扱いを受けている人の処遇を引き下げ対応することは許されない。【第3回水町委員】

- ガイドラインでは、非正社員の賃金が「実態」よりも低くなっている個別ケースと、正社員の雇用管理区分と非正社員の（グループとしての）均衡の問題の2つに焦点を当てるべきである。企業の自認として、「対応を必要とする格差はない」と回答する企業が31.2%あり、どこまで実態を把握した上での回答であるか疑問が残る。また、「わからない」と回答している企業が23.2%あるが、これらの企業においては、均衡のとれた処遇が図られているのか疑問であるし、実態も把握できていないのではないかと懸念される。

実態把握のための取組は、賃金差を「不合理でない」と説明する上で不可欠な取組。非正社員の賃金と「実態」の乖離状況、正社員・非正社員の均衡の状況の実態把握や調整のための取組（匿名アンケート、職場懇談会、職務評価等）が必要ではないか。【第5回松浦委員】

3 欧州諸国（ドイツ・フランス・イギリス）から得られる示唆

＜フランス・ドイツの裁判例における待遇差の正当性判断＞

○ 欧州諸国の裁判例における待遇差の正当性判断は、基本給（や基本給に準ずる手当）に関しては、以下のような多種多様な考慮要素が勘案されている。

- ①職務内容（業務内容・責任の程度）
- ②職務の成果（労働の質、貢献）
- ③職務遂行能力（職業経験、職業格付け、学位、免状等）
- ④労働市場の需給状況（採用の緊急性等）

○ 一方で、（基本給等以外の）諸手当・福利厚生等に関する正当性判断は、勘案される考慮要素はより限定的。

○ 正当性判断に際しては、考慮要素が何かあればそれをもって賃金差をつけて良いのではなく、待遇（賃金等）の性質・目的に関連性がある考慮要素のみが勘案されている。【第8回資料・水町委員】

＜欧州における「同一労働同一賃金」の内容＞

○ ドイツやフランスの賃金差の正当性判断においては、職務と関連性の低い賃金であれば「同一労働」であるか否かは必ずしも問わないが、基本給など職務と関連性の高い賃金については、「同一労働」か否かを問う。

「同一労働」かどうかの判断は、基本的に、産業別労働協約に基づく「格付け」（経験・能力も加味されている）が同じかどうかで判断されている。【第4回皆川委員・第8回水町委員】

○ 一方、日本においては、産業別労働協約に基づく「格付け」のような、統一的に「同一労働」か否かを判断する枠組みがなく、そこが今後考えていかなければならない大きなポイントでもある。【第8回柳川座長】

○ 欧州における「格付け」の仕組みが日本においては存在しないが、それを補う方法として2つ考えられるのではないかな。

1つは、客観的な職務分析・職務評価を促していくこと。

もう1つは、職務の内容を吟味してどう評価するか労使で話し合っていくことではないか。その際は、非正規の労働者の声をどのように反映していくか、プラット

フォーラムの形成を検討していくことが重要。

【第8回神吉委員】

- 日本において「同一労働」をどう定義するかということを議論する必要がある。

【第8回松浦委員】

- 「同一労働同一賃金」と言った場合、「同一労働（労働の同一性）」と、「同一賃金（賃金の同一性）」と、両者の対応関係、という3点の要素がある。

従来の均等待遇の議論は「同一労働」とは何かを起点に議論をしてきた。

今回の議論は、むしろ賃金について先に分解していき、特に（基本給のような）職務と関連性の深いものと、そうでないものを分けた上で、「同一賃金」とすべき「同一労働（労働の同一性）」とは何かを考えていくアプローチなのではないか。

【第8回中村委員】

4 我が国における合理／不合理の判断について

<合理／不合理の判断の示し方について>

- 様々な待遇について、「職務内容と関連性の高い給付」、「職務内容にかかわらず同じ会社・場所で就労する者として必要な費用・設備・制度等に係る給付」などに分けて、それぞれ判断を提示することが考えられるのではないか。
【第3回水町委員】

<合理／不合理の判断内容について>

- 労働契約法20条（やパート法第8条）は、パート法旧8条（現9条）が「同一労働」を前提とするアプローチを取ったために、「同一労働」を判断する3要件（職務内容等）がネガティブ・チェックリスト化してしまい、法の実効性が限定的になってしまったという反省に基づいている。
- この反省を基に、職務内容等を要件ではなく考慮要素とすること、また、必ずしも「同一賃金」（同一待遇）という帰結に限定せず、「均衡」の概念を取り入れたところに日本の独自性がある。
【第5回神吉委員】

- 欧州の裁判例は、all or nothing。正社員=100、非正社員=50といった賃金格差がある場合、正当化事由がなければ非正社員=100とすべきであるし、正当化事由があれば非正社員=50のままという判断。
しかし、日本の実態を考えれば、all or nothing だけでは効果的な格差是正が望めず、より柔軟な救済を認めるべき。
特に、基本給について○か×かではなく、バランスを取る視点を入れていく必要。
【第3回水町委員・皆川委員】

- しかしながら具体的な方法は、欧州からは導き出せず、日本独自に考える必要がある。
欧州は、労働協約による横断的な賃金体系によって、賃金の大部分の説明がつくことが前提で、プラス α の部分を個別企業で説明できるかどうか。
一方、日本はそれぞれの企業で全く違う賃金体系であり、横断的に説明可能な部分がなく、合理性を説明しなければならない部分が非常に大きい。【第3回神吉委員】

- （基本給について）分解をして、合理性の説明をしていくことが今後企業に求められるのではないか。どのように分解し、説明すべきかというヒントをガイド

ラインに盛り込めると良い。【第4回水町委員】

- （基本給について）なるべく分解し、共通部分とそうでない部分等に精査していくと、もう少し個々の具体的な判断の積み重ねによって、均衡の判断が深められるのではないか。【第8回水町委員】
- 現実の賃金体系の中で、すべてをきれいに分解することは難しく、そこをどのように書き込んでいけるかが課題。【第4回柳川座長】

＜賃金差を合理づける要素＞

- 労働経済学においては、賃金差の要因は①人的資本（技能差）、②環境差（転勤の有無、残業への対応、責任の重さ等）、③内部労働市場におけるインセンティブシステムが一般に挙げられる。
日本における「同一労働同一賃金」は、企業個別かつ柔軟な賃金決定を促進しつつ、同一企業で働く正社員・非正社員間の①～③で説明のつかない賃金差の解消を後押しするものとすべき。【第5回川口委員】
- 民間のデータでは、仕事内容・責任の重さ・働く時間帯・資格の有無、といった理由による賃金差については非正社員等の納得感が高いが、転勤できる/できないや、残業できる/できないといった可能性による賃金差については納得感が低い。ただ、一方で、転勤や残業がある正社員等の納得感の問題もある。両者の納得を得るためには、転勤や残業に関する実態把握、さらにはこれらの人事政策の見直しも必要になってくる可能性がある。【第5回松浦委員】
- （パートタイム労働法で判断基準とされている「職務の内容」「人材活用の仕組み」「その他の事情」の）「その他の事情」というブラックボックスをもう少し丁寧に説明していくことが1つのポイントではないか。【第4回中村委員】
- 「その他の事情」について、フランスやドイツにおける正当化事由（職務の成果、能力等）の一部を組み込めるのではないか。【第8回松浦委員】
- 非正社員に限らず、正社員でも、入職時の労働市場の需給バランスによる賃金への影響を受ける。労働市場の需給バランスに伴う雇用管理区分「内」の賃金差については、合理性を認めるべきではないか。【第4回中村委員】
- 「年齢給」は合理性を説明できるか。潜在的に生活ニーズに対応したものであ

り、提供する労働そのものとは関係しない。一方で、生活給的な考え方を採用している企業は多数あり、合理性をどう判断するか考えていく必要。

【第4回神吉委員】

＜いわゆる「人材活用の仕組み」について＞

○ 労働経済学においては、賃金差の要因は①人的資本（技能差）、②環境差（転勤の有無、残業への対応、責任の重さ等）、③内部労働市場におけるインセンティブシステムが一般に挙げられる。

日本における「同一労働同一賃金」は、企業個別のかつ柔軟な賃金決定を促進しつつ、同一企業で働く正社員・非正社員間の①～③で説明のつかない賃金差の解消を後押しするものとすべき。【第5回川口委員】《再掲》

○ 日本のように長期にわたりキャリアコースで賃金決定を分ける国はなく、日本独自のものとして考える必要。【第3回松浦委員・水町委員】

○ 賃金差の説明要因としては、（正社員かどうかという）「呼称」の部分がかなり大きい。「呼称」の違いとは何かというと、結局は「雇用管理区分」の違い。

そこを、従来は「キャリアコースが違うから賃金が違うのは当然」というところで止まってきた議論を、今回は一歩進め、その中身を見て判断していくことが必要。【第8回川口委員】

○ 日本では、勤務場所・勤務時間の無限定性に対し、大きなプレミアムが生じているのではないか。具体的に説明責任を課していけば、合理的であるか否かが明らかになっていくのではないか。【第3回神吉委員・水町委員】

○ 賃金制度や人事政策はあくまでもそれぞれの労使が検討すべきことであるが、転勤できる/できない等を雇用管理区分で分けるよりも、社内格付け制度はある程度統一し、転勤の部分を賃金水準で差を付けた方が、柔軟に多様な働き方を選べることに伴い、労働者の納得感も得られやすい可能性はある。【第5回松浦委員】

○ 正社員の場合、長いタイムスパンの蓄積で賃金決定されており、一時点で切って単純に比較できるかどうかをよく考える必要がある。【第4回柳川座長】

<雇用形態による基本給の賃金決定方法の違いについて>

- 雇用管理区分間の賃金水準の比較を議論するときに、雇用管理区分間の共通言語がないということがネック。
なお、雇用管理区分間の比較以前に、まずは賃金表の整備と評価（格付け）からスタートしなければならない企業も少なくないと考えられる。【第4回松浦委員】
- 例えば、年齢給などある要素が、正社員にはあって非正社員にはないという場合、その合理性は問われるべき。
ガイドラインで一義的に決めることができなくても、現場の労使関係を通じた解決を目指していくことが妥当。【第4回皆川委員】
- 硬直的な法規制は高い失業率等を招く可能性もあり、一定の柔軟性が重要であるが、その「柔軟性」は、雇用形態に依存した判断を許すのではなく、なるべく正社員と非正社員を同じ枠組みの中で判断していくという方向が重要。【第5回川口委員】
- 雇用管理区分が違う場合、従来は別々の賃金制度が採用されてきたが、雇用管理区分間で比較して、均衡が図られているかを見ていこうということが今回目指すべき方向ではないか。【第8回柳川座長】

<昇給の重要性>

- まずは非正社員の昇給につながる賃金表を整備する、次に、正社員・非正社員の賃金を何らかの形で比較できるように工夫する、さらに、労使による検討の結果、正社員・非正社員で同じ考え方に基づく社内格付け制度が望ましいとされた場合にはそのような方向を目指していく、というステップが考えられるのではないか。【第5回松浦委員】
- まずは非正社員の昇給につなげ、次に、（正社員・非正社員を通じた）社内格付け制度と賃金表ができることを目指していくということではないか。【第5回松浦委員】

<賃金差に関する実態把握>

- 均衡の状況把握のためには、職務分析・職務評価も一つの有効な方法。【第5回松浦委員】
- どのような物さし・評価方法で行うかは強制できないが、均衡の状況把握のため

めには職務評価制度は非常に有効な手段。【第5回水町委員】

- イギリスでは、男女の同一労働同一賃金において「平等賃金に関する行為準則」が示されており、その中で、「平等賃金監査」という手続を履践することが推奨されている。訴訟になった際には、雇用審判所等は、行為準則に基づいた取組をしてきたかを見るため、「平等賃金監査」を受けておくことが紛争化した際の保険になる仕組みとなっている。【第5回神吉委員】

<副作用について>

- 結果として、職務分離を促してしまい、「説明できる形」で格差が是正されないようなことがないよう、実態をよく考えなければならない。【第3回柳川座長】

- 不合理の判断を示すだけでは、正社員側の手当を廃止するとか、完全に職域分離する等、非正規の待遇改善にむしろマイナスの方向性につながりかねない。そのようなマイナスの方向性の対応の方が、企業としてはやりやすい場合もあると懸念される。
そうしないために、労使が何をすれば良いのかまでしっかりと示していくことが重要。【第8回松浦委員】

<教育訓練の重要性>

- 賃金差の要因として、「技能差」がある場合に、機会が与えられずに技能が得られないのであれば、その状況自体も是正することが必要。【第5回柳川座長】

- 本来は、教育訓練・キャリアアップと併せて昇給するという流れ、生産性の向上とセットでの賃金引き上げが重要。【第4回柳川座長】