

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会
報告書

平成 29 年 3 月

目次

I 同一労働同一賃金の法整備に向けた論点整理（平成 29 年 3 月 15 日）

- 1. パートタイム労働法制及び有期労働契約法制関係 P1
 - (1) パートタイム労働法制・有期労働契約法制における司法判断の根拠規定の整備関係 P1
 - (2) パートタイム労働法制・有期労働契約法制における説明義務の整備／いわゆる「立証責任」関係 P4
 - (3) その他(履行確保の在り方等) P8
- 2. 労働者派遣法制関係 P11
 - (1) 労働者派遣法制における司法判断の根拠規定の整備関係 P11
 - (2) 派遣元事業主・派遣先の責任・協力の在り方、労働者派遣法制における説明義務の整備関係 P17
 - (3) その他（履行確保の在り方等） P18
- 3. 全体の「時間軸」の在り方・その他 P19

II 中間報告（平成 28 年 12 月 16 日） P21

○参考

- ・「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」開催要綱 P29
- ・「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」名簿 P30
- ・「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」開催実績 P31

同一労働同一賃金の法整備に向けた論点整理

本検討会では、第12回(2月7日)・第13回(2月20日)の2回にわたり、同一労働同一賃金の法整備に向けた議論を行った。

法整備の議論は、司法判断の根拠規定の整備、説明義務、履行確保の在り方、派遣特種的な制度設計などの論点についてそれぞれあり得る選択肢が幅広く、その中でどれを採りどれを採るべきでないかは政策的な価値判断によるところも大きい。このため、今回は、委員それぞれの専門的知見に基づき、法整備に関する各論点について踏まえるべき議論の前提、ありうる選択肢やその利害得失などをできるだけ幅広く挙げ、それを「論点整理」の形で整理して示すこととした。今後、政府におかれては、本論点整理を踏まえた適切な検討を行うことを期待する。

1. パートタイム労働法制及び有期労働契約法制関係

(派遣労働者のうち派遣元事業主とパートタイム労働契約もしくは有期労働契約を結んでいる者にも適用される)

(1) パートタイム労働法制・有期労働契約法制における司法判断の根拠規定の整備関係

【論点】

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">○ 均等・均衡待遇に関する現行法制は、「司法判断の根拠規定」として十分に機能を果たしているか。(規定の明確性等)○ 比較対象労働者をどのように定義するか。 |
|--|

【主な御意見】

まず、司法判断の根拠規定(不合理な待遇差の禁止規定)について、考慮要素に関する明確化・具体化を図る(例:待遇の趣旨・性質に応じた考慮要素を勘案することを明確化する)か否かについて、

- ・ 考慮要素に関する明確化・具体化には、立法府の意思の明確化や当事者の予見可能性の向上、紛争に至らないための予防的な整備の促進等のメリットと、司法判断が硬直化するデメリットとの双方があるが、それらのどちらに重きを置くかは、現行の労使慣行に対するスタンスとも関わるとの指摘があった。

そのほか、

- ・ 現行法でも司法判断の根拠規定として十分機能している、裁判官の判断の裁量や労使自治による自由を狭める、過度に硬直的な規制は生産性を阻害するなどの指摘
- ・ これまでは裁判例も少なくその判断も分かれるなど予見可能性がない状態にある、司法

判断の根拠規定として十分機能させるため改善を検討する余地があるなどの指摘があった。

また、比較対象労働者について、特に無期転換した後の元有期契約労働者の位置付けに関して議論があった。

(明確化・具体化のメリット・デメリット双方を指摘する御意見)

- 抽象的な規定にすれば、裁判所が様々な情報を活用して判断できるというメリットがあり、具体的な規定にするほど裁判所が考慮できる事項が少なくなり硬直的になる。
しかし、具体的な規定にするメリットとして、裁判に関してこのような判断をしてほしいという立法府の意思を明確にできる点や、明確性を高めることで当事者が行動しやすく、また、訴えやすくなる点、さらに手前の段階として、契約関係・労働条件の整備など、訴訟に至らないようにするための整備を促進する点がある。
- 個々の待遇の趣旨・性質の明確化を求めるとするとやや前向きな、未来志向的な議論になる。そうしたことがどこまでできるのか、できないのか、あるいはやってもらうのかというところでスタンスが変わってくる。また、どの程度猶予期間を持たせるかとも関係する。
現行の労使慣行を前提に問題が起きないようにするのか、さらに踏み込んで変えてもらうのか、その中間とするのか、といったスタンスについては議論の余地があり、そのスタンス次第でどの程度の猶予期間を設けるかが変わってくるのではないかと。

(明確化・具体化のデメリットを懸念する方向の御意見)

- 現行法でも裁判例が出てきており、「司法判断の根拠規定」として既に機能しているのではないかと。
- 規定を具体化するメリットもあるが、労使合意により決定した事項まで裁判で棄却され、労使自治が侵害されるおそれもある。個々の待遇毎に判断するという点を法律として規定することが適切かどうかは疑問。
- 不合理性の判断が待遇の“趣旨・性格に応じて”行われるべき規定にすると、規定が明確になる一方で、確実に判断の余地を狭めており、それによる副作用が生じないか懸念。
- 基本給を能力に応じた職能給制度としておきながら、実際には生活給的な要素により差をつけることは客観的には不合理とみる余地はあるが、労使が話し合い納得した上で合理的なものとして賃金体系に取り入れられてきたという経緯がある場合にはその差は合理的であると認められるべきであり、要因分解だけでは説明できない部分が残る。必ずしも「待遇の趣旨・性質に応じた考慮要素」だけに意味があるわけではな

い。

- 賃金体系は、従業員のモチベーションや企業としての人材マネジメントなど様々な要素を考慮し、限られた資源をどう適正配分するかという観点から決定するものであるため、比較しやすさや説明しやすさは賃金体系決定の考慮要素の1つではあるものの、それらのみを考慮し決定するものではない。
- 企業が各社独自に決定するものである賃金配分に関して、過度に硬直的な規制をかけると企業の生産性を阻害する。待遇差について“合理的である”と必ず説明がつく水準まで求めることは、社会にとっても好ましいことではない。
- 同じパート・有期であっても学生、定年後の再雇用、主婦などで状況が違い、企業の中ではニーズに合わせた雇用管理区分を設けている。確かに格差は生じているかも知れないが、それが合理的か不合理かは企業ごとに見ていかないと、杓子定規に要素に分解して客観的に決まるものではない。

(明確化・具体化のメリットに期待する方向の御意見)

- 現行法の規定(パートタイム労働法8条・労働契約法20条)は、待遇差の不合理性について、給付の趣旨・性格に応じて判断するという点が必ずしも明確になっていない。合理性・不合理性の判断は、給付の具体的な趣旨・性格に応じて行われる(考慮要素は給付の趣旨・性格によって異なる)ことがわかるような規定とすることが必要ではないか。
- 参考となる裁判例の数が少なく、判断も分かれており、予見可能性がない状態が続いている。労使合意の存在は「その他の事情」の一つとなりうるものと解釈されているが、これまでは待遇差是正のための労使の取組みは必ずしも十分でなかった。
- ガイドライン案でも示されているように、勤続給や地域手当など生活給的なものも客観的に不合理なものとして位置づけられるわけではない。どのような目的で支給されるもので、その目的に照らして不合理な差がつけられてないかが問われることになる。
- どのような賃金制度をとるかは基本的に各企業・労使に委ねられた問題。それぞれの企業・労使で効率性や生産性を高めることができる賃金制度を選択し、それを正規労働者にも非正規雇用労働者にもきちんと説明していくことが重要なポイントとなる。
- パートタイム労働法9条については、要件と効果に明確さがあるが、パートタイム労働法8条・労働契約法20条の規定は、考慮される要素と効果との関連性が必ずし

も明確ではなく、待遇差に関して、何をどのように考慮すれば不合理と認められるのかが分かりにくい面がある。

すべての裁判官が企業の雇用慣行・処遇制度に精通している訳ではないこと等から、改善のための検討の余地があるのではないか。

(比較対象労働者(特に無期転換後の元有期契約労働者の位置付け)に関する御意見)

- 基本的に比較の対象となるのは「通常の労働者」(パートタイム労働法8条)ではないか。
- 無期転換した元有期契約労働者が法の保護対象から外れるのは問題。この人たちは、本来、正規労働者の賃金・評価体系との共通化に、相対的になじみやすい集団である可能性が高い。ただ、労働契約法による無期転換の事例が出始める2018年が目前に迫るなか、唐突な規制強化は雇止めにつながる懸念が大きい。
- 雇止めの懸念を踏まえれば、無期転換後の元有期契約労働者の検討については、時間的猶予をみながら検討することが適切。

(2) パートタイム労働法制・有期労働契約法制における説明義務の整備/いわゆる「立証責任」関係

【論点】

- いわゆる「立証責任」の実態
- 待遇差に対する規範の在り方(合理/不合理)
- いわゆる「立証責任」と説明義務との関係性
- 説明義務の在り方(意義・説明の時期・具体的内容等)

【主な御意見】

いわゆる「立証責任」については、待遇差の合理性・不合理性は、法的には「規範的要件」と呼ばれるものであり、いずれにせよ労使双方が主張立証し、裁判官が判断するものである。一方で、現在議論されているのは、「法律用語」としての「立証責任」ではなく、①不合理性を立証する現行法を維持するのか、②合理性を立証するEU式に変更するののかの違いとして捉えられる「一般用語」としての「立証責任」が論点とされた上で、②(EU式)への変更は問題が大きいのではないかという意見があった。

また、「立証責任」より説明義務の強化こそ、労使間の情報の偏在を解消することで裁判における不合理な待遇差の是正を容易にするという意見があった。

説明義務の強化の必要性については概ね意見の一致が見られた。説明義務の具体的内容を明確化する必要性についても一致した指摘があった。そのほか、説明義務の履行に関する実

務上の問題に関し、待遇差を説明する際の比較対象労働者を雇用管理区分単位とすることについて複数の意見があり、また、説明時期を雇入れ時とすること等についての意見があった。

(いわゆる「立証責任」の実態)

- 待遇差の合理性・不合理性については、法的には「規範的要件」と呼ばれるものであり、いずれにしても、労使双方がそれぞれの主張を基礎づける事実について立証し、裁判官が責任をもって判断するものと考えられている。
- 「法律用語」としての「立証責任」ではなく、不合理であるか否かを立証する現行法方式を維持するのか、合理的な理由があるか否かを立証する EU 式に変更するのかの違いとして捉えられる「一般用語」としての「立証責任」が論点。

(待遇差に対する規範の在り方 (合理/不合理))

- 欧州では産業別の労働協約により共通の職種別賃金相場が形成されているため、その賃金相場との違いについて、合理性の立証責任を課すことは理解され得る一方、日本にはそのような共通の職種別賃金相場がなく、企業ごとに複雑な賃金体系が形成されているため、合理性の立証責任を果たすのは実際難しい。よって、合理性の立証責任を使用者側に課すことは、一見労働者にとって良いことのように見えるかもしれないが、労使双方にとって良い結果にはならない。
- 欧州でも、例えば産業別労働協約で定められた最低賃金的な基本給とは別に、各企業においてそれに上乗せするさまざまな給与、諸手当等が支給されている。裁判所では、さまざまな賃金・処遇制度の内容、待遇の相違の理由、相違を基礎づける事実の存在等についての立証責任が使用者に課されている。
- 雇用主が合理的に説明できる範囲を超える合理性を持った賃金制度がありうる点に十分な配慮が必要。雇用主が様々な賃金制度を導入して試行錯誤しながら行き着いた賃金制度は合理的なものとなるだろうと想定できる。つまり、必ずしも雇用主が明確に目標を設定し、それに向けて合目的な行動をとっていることを想定しなくとも、雇用主の試行錯誤や淘汰を経て合理的な行動が選ばれている可能性がある。
- 様々な課題を乗り越えて同一労働同一賃金への“第一歩”を踏み出すという段階において、企業に合理性の立証責任を課することが適切かについては疑問。
- 不合理な格差を禁止するという現在の在り方は維持すべき。

(いわゆる「立証責任」と説明義務との関係性)

- 事業主に課される説明責任と立証責任とが一般的に混同されがちなので、周知の措

置が考えられてよい。

- （裁判上の立証責任より）重要なのは、労働者の待遇について制度の設計と運用をしている使用者に、待遇差についての労働者への説明義務を課し、労働者と使用者の間の情報の偏りをなくすこと。これによって、待遇に関する納得性・透明性を高めるとともに、不合理な待遇差がある場合に裁判での是正を容易にすることができる。
- 将来的に訴訟が提起された場合に、労働者が不合理性を立証する際の材料を、（事前に）事業主が説明義務に基づき提供する関係になるため、積極的説明をしないような動機付けが生じることになりかねない。説明義務を課す趣旨が損なわれないよう、考慮される必要がある。
- 事業主が待遇差についての十分な説明をせず、労働者に待遇差についての情報が与えられていない場合には、待遇差の不合理性を基礎づけるの一つの事情となると位置付けることにより、説明義務の実効性を高めることが重要。

（説明義務の在り方①（強化の方向性））

- 説明義務を強化・充実することは必要。
- 説明義務の強化にあたって工夫すべき点はいくつかある。まず、パートタイム労働法では説明義務が課されているが労働契約法では説明義務が課されていないので、有期契約労働者への制度を考える必要がある。また、“説明を求めたことにより不利益取扱いをしてはならない”ということはどういう形で組み込むのか。さらに、比較対象労働者との“待遇差”を説明内容に含めるのかといった点である。
- 労働者の立場からは説明を求めにくい可能性が高いことを踏まえると、あらゆる非正規雇用労働者への説明・情報提供を原則とする仕組みにすることが望ましい。
- 現行のパートタイム労働法 14 条 1 項で規定されている事業主の説明義務は、どのような措置の内容を説明すべきことになるのかが、俄かには判然としない。今後の検討の中で、説明すべき事項の内容・範囲等が明らかになるような規定の整備を行う必要がある。そうでなければ、法律の規定が、当事者の行為規範として十分に機能しないおそれがある。

（説明義務の在り方②（具体的内容））

- 何をやっていいかわからないものが説明義務違反という法的効果を持つところに入ってしまうので、何をすれば説明義務を果たしたことになるか明確化し、ガイドラインか何かで知らせなければならない。

○ 説明義務の履行の方法を1つに限定すると、企業によっては実務負担の面から履行しにくいケースが想定されるため、例えば、非正規雇用労働者との職場懇談会を開催し説明するなどの手法的アプローチも含めて、いくつかの選択肢のなかで履行を求めるといった選択的措置義務のような方法もあり得る。

○ 待遇差について客観的に説明するのは不可能。どこかで「労使が納得しているからよい」ということが入ってこざるを得ない。欧州は企業横断的な賃金相場との差が問題となるのに対し、日本では企業ごとに賃金体系が異なる上、企業内にも複数の賃金体系が存在するため、要素を客観的に因数分解し説明するのは困難。

(説明義務の在り方③(履行に関する実務上の問題(説明義務の履行時期、比較対象労働者(個人単位/雇用管理区分単位)など))

○ 待遇差についての説明義務は、比較対象労働者を雇用管理区分単位とするか個人単位とするかという点や、雇入れ時に誰との差を説明しなければならないかという点が難しく、単に「待遇差について説明すべき」という一言を入れるだけでは実務が混乱するのではないか。

○ 説明義務の比較対象労働者については、個人単位とすると雇用管理区分内の外れ値と比較することになりかねないため、雇用管理区分単位にすべき。

○ 雇用管理区分ごとに比較するとしても、どのように比較するかは技術的に難しい面がある。例えば、モデル賃金を示すという方法は非正規雇用労働者と正規労働者の賃金体系の物差しが異なる場合に比較しづらく、一方で、職務内容や人材活用の仕組みなどを点数化する職務評価による方法は実務負担が大きいため全ての企業に求めるのは無理がある。非正規雇用労働者として一定年数勤続する場合の賃金と、正規労働者が同じ年数勤続する場合の賃金の差を示し、両者の差の根拠を説明するという簡易な方法もある程度許容せざるを得ないだろう。

例えば勤続年数が最大5年となる有期契約労働者に対し、5年目時点での標準的な賃金と近接する正規労働者の雇用管理区分の5年勤続時点での標準的な賃金の差と、両者の差の理由を示すことは、一定の目安にはなるかもしれない。

○ 比較対象労働者がいなかったり、賃金テーブルがなかったりする企業も少なからず存在するので、説明にあたっては開示の範囲や具体的方法について検討が必要。

○ 既に作成されているガイドライン案を参考に説明義務の在り方を検討するという方法もあり得る。

(3) その他(履行確保の在り方等)

【論点】

- 非正規雇用労働者を含む労使のコミュニケーションの在り方（個別労使・集团的労使）
- 司法による待遇改善と行政 ADR（裁判外紛争解決手続）・報告徴収等による待遇改善の利点・欠点
- 法制の枠組みの在り方／パート・有期の間での規制レベルの違い

【主な御意見】

非正規雇用労働者を含めた集团的労使コミュニケーションを促進することが重要であることについては概ね意見の一致が見られた。また、集团的労使コミュニケーションを法的に促進する方法として、待遇差が不合理でないことの評価要素としていくこと等が考えられるという意見が複数あった。

裁判よりも簡易・迅速な解決が期待できる行政 ADR の制度を設けていく方向性については概ね意見の一致が見られ、制度が十分に活用されるよう検討する必要性が指摘された。

法制の枠組みについては、パートと有期を共通の枠組みでとらえることの可否について議論があり、この点について慎重に考慮して法制の枠組みを定める必要があるとの意見があった。

（集团的労使コミュニケーションの重要性、集团的労使コミュニケーションと待遇差の合理性・不合理性の評価要素に関する御意見）

- 待遇差を是正するための労使のコミュニケーションを深めていくことが重要であり、この点は、待遇差の合理性・不合理性の判断に影響を与うるものである。ただし、情報・交渉力格差を考慮すれば労働者個人と使用者間の個別的なものは適切でなく、集团的なプロセスとすることが肝要。
- 労使の自治的な取組を促すための手法として、労働者側として非正規雇用労働者の代表が選出されていることや、非正規雇用労働者の意見を適切に汲み取っていることが認められる場合に、待遇差が不合理でないことの評価要素の1つ（例：「その他の事情」）として位置付けることも考えられる。
- 行政 ADR の利点は簡易・迅速かつインフォーマルに解決が図られる点にあるが、雇止め等の不利益を被る懸念が裁判に訴え出ることを踏みとどまらせている原因である場合、行政 ADR でも同様の問題は生じ得る。そのため、紛争解決援助に至る前の段階である企業内の労使関係において、紛争が生じないように納得性を高め、紛争が生じても解決する仕組みを整備することが重要。

- 過半数組合ないし過半数代表者からの意見聴取、過半数代表との労使協定、労使委員会の決議の3つが現行法上の手ごかり。例えば労使委員会に非正規雇用労働者をきちんと入れて、5分の4の特別多数で決議を行ったことが不合理とはいえないことの評価要素になれば労使委員会の設置が後押しされる。
- 集团的労使コミュニケーションを実効的なものとするにはどうすべきかを具体的に示す必要がある。集团的労使コミュニケーションのプロセスと説明義務の内容をいかに具体的に示せるかが、実質的に同一労働同一賃金を進めていく上での非常に重要なポイント。
- 集团的労使関係の強化をこれを機に進めることに賛同する。日本における同一労働同一賃金は、まずは企業内で取り組む方針とした以上、企業内の労使自治がより健全な、待遇改善につながる方向で検討するのが建設的。
- 労働組合の役割として、正規労働者の中で非正規雇用労働者にもっとも近い雇用管理区分の人たちと非正規雇用労働者の労働条件の格差を是正しようという時に、発生する利害の調整にどれだけ貢献できるかが、今後より一層試されることになる。

(司法による待遇改善／行政 ADR（裁判外紛争解決手続）・報告徴収等による待遇改善に関する御意見)
- 紛争解決機関として、裁判所だけでなく、より簡易で迅速な問題解決につなげられるよう、例えば行政 ADR に関する法整備を行うことも重要。
- 個別訴訟による解決を促進することが真の救済となるのか疑問。韓国などは立証責任などの個別訴訟の枠組みは日本より整備されているものの、ほとんど訴訟が提起されていないのが実態。自身が雇用契約を締結している使用者に対し働きながら訴訟を提起することは困難であるため、訴訟に至る前の段階で労使が話し合っ解決ができるような方法について重点を置き議論すべき。
- 行政 ADR に対する需要は、パートよりも相対的に労働条件に対する満足度が低い有期や派遣のほうが高いと推測されることから、有期や派遣を対象を拡大した際に申出が増加する可能性がある。申出が増加した場合にも、当該援助制度が適切に機能する体制をとれるようにするための検討が必要。
裁判に訴え出ることの負担が大きいなかで、行政 ADR が機能し、労働条件改善のための選択肢が増えること自体は労働者の利益にかなう。
- (法制の枠組みに関する御意見)
- 非正規雇用労働者の中でも、不本意非正規などの不満を持っている者が多いのはパ

パートタイム労働者以上に有期契約労働者である。様々な法制化をする際に、労働契約法に盛り込むのか、有期も含めてパートタイム労働法を再構成するのか議論が必要。

- 労働契約法とパートタイム労働法の法形式の在り方については、規制の考え方や内容をどう変更するかを踏まえて議論する必要がある。
- 有期にも行政 ADR を制度化しようとする場合、労働契約法の性質上難しいため、パートタイム労働法に有期を規定していくことも考えられる。一方で、パートと有期は労働市場における位置づけが異なるため、両者を1つの法律で規定することに躊躇する。有期については、有期としての働き方が最長で5年となったことを踏まえると、労働市場への参入のためのステップとして柔軟性を考慮した規制の在り方とすることも考えられる。
- パートと有期を一緒のものとして捉えるかについては、日本の労働市場や働き方をどのようにグループ分けし、それぞれにどのような働き方を期待するかということの根幹に関わる論点であるため、この点を慎重に考慮し、規制の枠組みを検討することが必要。

2. 労働者派遣法制関係

派遣元内における派遣労働者その他の労働者との均等・均衡待遇については、パートタイム労働契約や有期労働契約の派遣労働者に関しては「1」の議論が適用される。「2」では、派遣先の労働者と派遣労働者の均等・均衡待遇に関して論点を整理する。

(1) 労働者派遣法制における司法判断の根拠規定の整備関係

【論点】

- 派遣労働者と派遣先労働者との待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備について
 - ・ 派遣先との均衡を求める必要性・考え方（労働契約法の適用との関係等）
 - ・ 具体的制度設計（均衡を判断する考慮要素、派遣労働者のキャリア形成との関係等）等

【主な御意見】

前提として、労働者の待遇の向上のための規制を、労働市場における労働者派遣制度の位置づけと整合的に整備していくべきとの意見があった。そのうえで、派遣先との均衡を求める考え方については、

- ・ 職種別労働市場を形成している派遣にはなじまない、個人請負による非労働者化などの副作用が懸念される、派遣先との均衡を担保する実務プロセスがイメージできない、そもそも派遣が成り立たなくなるおそれがある、現状理解が不十分など派遣先との均衡を図ることに對して慎重な意見が多数指摘された一方で、
- ・ 派遣がコスト削減目的で使われることは避けるべき、パート・有期・派遣の規制の強さのバランスが必要、請負への切替えが違法な形で行われないようチェックは必要としたうえで、個別の待遇について派遣先との均等・均衡という原則を明確にすることが重要との意見があった。

また、派遣労働者の待遇改善を図るために、

- ・ 派遣先との均衡ではなく、職種別労働市場の中で賃金相場を上げていくアプローチによるべきという意見
- ・ 個別の待遇について派遣先との均等・均衡を原則とした上で、派遣労働者のキャリア形成の視点からの調整を行う仕組み（キャリア形成と両立しうる工夫）、派遣がある程度の期間継続して行われた時点から派遣先との均衡を求める仕組み等によるべきという意見（そうした仕組みとすると、その時点で派遣契約を終了させる効果を招きかねないという意見）
- ・ データ等から規制の必要性が明らかな範囲に限り派遣先との均等・均衡を求めることとし、雇用確保の困難性や賃金水準、雇用契約期間、派遣継続期間、把握可能な金銭給付などの観点で、対象を限定した制度を検討すべきとの意見

があった。また、

- ・ 派遣労働者の派遣先労働者との均等・均衡待遇に関しては、このように複数のアプローチがありえるため、今後、労働政策審議会で議論を尽くしていただく必要があるとの意見が複数あった。

(検討に際しての留意点—労働市場における派遣制度の在り方)

- 労働者派遣に関する規制の在り方を検討する際には、労働者派遣法の目的に鑑み、労働力の需給の適正な調整を図る目的と、派遣労働者の保護等、雇用の安定その他福祉の増進に資する目的とを勘案しなければならない。

その際、労働者派遣のそもそもの役割が、短期的な労働力の需給調整に対応するものなのか、それとも、長期的な派遣労働も、それが派遣労働者の雇用の安定等につながるのであれば積極的に許容されるものなのかについては、制定から現在までに至るまでの労働者派遣法の規制の経緯や現行法の規制を見ても、必ずしも明確ではないように思われるが、今後、派遣労働者の待遇の改善や派遣先の労働者との待遇格差是正のための規制について検討するには、上記の点を踏まえ、どの目的を達成するにはどのような規制が適格的かを検討する必要があると考える。

- 派遣先均衡を原則にするのであれば、派遣労働者が大幅に減るということを認識・覚悟する必要がある。直接雇用の場合の賃金より高いコストを払ってでも一時的に確保したい人材しか、派遣として受け入れられなくなることが予想されるが、それは今の派遣の実態と大きく乖離している。そのような派遣制度に関する大きな方針転換が、均衡の規制に関する議論の延長線上で決められるのには違和感がある。本来、派遣制度の在り方を議論し直した上で決定すべき事柄であり、均衡の規制を強化した結果として、派遣労働者が大幅に減少するというのは順番が違う。

(派遣先との均衡を求める方向に慎重な御意見)

- 日本において同一労働同一賃金を進めるにあたっては、欧州のような企業横断的な同一労働同一賃金ではなく、まずは同一企業内での均等・均衡とするという方針を立て、かつ派遣労働者に関しては派遣元事業所内の内勤の労働者との均等・均衡を求めるにもかかわらず、派遣労働者に限って派遣先との均衡をさらに求めるということは、派遣だけに企業横断的な仕組みを入れることとなる。パート・有期・派遣という雇用形態で整合的な規制となっていないのではないか。

- 中間報告で、直接雇用については、日本は職種別賃金相場がないので当面は同一企業内での均等・均衡に焦点を当てようという整理がなされた一方で、職種別賃金相場が形成され得る派遣についてまで、なぜ同一企業内（派遣先ごと）の判断とするのか疑問。また、派遣先均衡を原則にして、同じ職務の一般の労働者との比較を例外にするというのは、今までの派遣に関する議論や労働者派遣法における整理からも説明がつかないの

ではないか。

- 有期契約労働者や派遣労働者の無期転換が 2018 年に始まり、派遣先の使用者企業に対し、直接雇用の有期契約労働者やパートタイム労働者への均等・均衡を求めるタイミングで、加えて、外部人材である派遣労働者にも直接雇用の有期契約労働者などと同じレベル以上の規制を求めると、個人請負化など労働者保護がかえって弱くなる副作用が出るリスクがどんどん上がっていくのではないか。
- 非正規雇用全般に対して均等・均衡待遇に関する規制強化をしていくと非労働者化の進展は免れない。非労働者化すると非常に捕捉しにくいという社会的な問題がある。そのような方向に誘導しないような政策形成が重要。
- 通勤交通費等の個別の労働条件は別として、賃金に関する派遣先の労働者との「均等」については、そもそも派遣期間が限られており、人材活用の仕組みも派遣先と異なることから、ケースの想定自体が難しい。派遣先の労働者との「均衡」については、それを担保できるようにするためのプロセスがイメージできない。例えば派遣先から同種の業務に従事する派遣先労働者の賃金情報の開示を受け、派遣元事業主が派遣先に待遇差に関する説明を求めたとしても、人材活用の仕組みが違うからと言われたら、派遣元事業主にそれ以上追及する術はないので実効性を確保するのは難しい。また、①派遣先の労働者並みの賃金水準を確保するための派遣料金引き上げを派遣先から断られた場合、派遣労働者が同じ派遣先にい続けたいと希望しても、派遣元事業主はその派遣労働者を派遣先から引き上げさせなければ規制に違反したことになるのか、②賃金に見合った派遣料金を拒否した派遣先にも責任は及ぶのか等、派遣先均衡で求められる責任の内容や所在が曖昧。
- 均衡の確保に向けた取組は、1つの企業内でも相当の負荷を伴う。大手の派遣元事業主であれば膨大な数の登録型派遣労働者の派遣先一つ一つに関して、同種の業務の派遣先の労働者を特定し、派遣先との交渉を通じて均衡を確保することが原則となれば、派遣元事業主の実務のキャパシティを超える懸念が大きい。

(派遣先との均衡を求める方向の御意見)

- 職務待遇確保法で検討を求められている派遣先均等・均衡は、“派遣がコスト削減目的で使われるのを避けるために、パート・有期に均等・均衡を求めるのと同様に派遣にも均等・均衡を求める”という趣旨のもの。
- 派遣に関する均等・均衡については、パートタイム労働法9条をもとにした規定を置くかどうかよりも、まずは、均等・均衡の両方が含まれるパートタイム労働法8条や労働契約法20条のような規定を置くかどうかを中心に検討すべき。

○ 派遣先が派遣労働者を不当に低い待遇としないことが目的なのであれば、派遣先均衡の考慮を派遣元事業主に課す労働者派遣法 30 条の3の改正を前提に議論するのではなく、派遣先に外部人材であるという理由で不当に待遇を低くしてはならないというパートタイム労働法8条の変形をいれることも考えられる。一足飛びに労働者派遣法 30 条の3の改正を前提に議論すると、規制の目的とその実現の仕方にねじれがでる。

○ 非労働者化の問題は、労働時間規制強化や最低賃金の議論など労働法改正の議論では常に問題となるものであるとともに、労働法改正にかかわらず実態として進んでいる問題でもある。今回の法改正でも、脱法行為が横行しないよう注意しながら検討を進めていく必要がある。派遣労働者の均等・均衡を実現していくうえで実際に生じる可能性が高いのは、非労働者化よりも派遣から業務処理請負への切り替え。その際には、業務処理請負が適法な形で行われているか、偽装請負になっていないかといった点を十分にチェックすることが必要になるだろう。

(他の雇用形態間との規制の強さのバランスを考慮する必要性)

○ パート・有期・派遣の3つの雇用形態間で、規制レベルの差異があると、雇用主の立場から見て利用しやすさに差異が生まれ、3つの雇用形態間での代替が生じる恐れがある。規制の強さについてバランスを考える視点が必要。

(派遣先との均衡とは異なる方法での派遣労働者の待遇改善方策に関する御意見)

○ 派遣は職種別労働市場を形成しているので、職種別労働市場の賃金相場の底上げを図る規制のアプローチの方が、派遣先均衡よりもわかりやすいし、実効性が期待できる。派遣先均衡は、労が多い割に実効性に乏しい。

(派遣先との均衡を求めるとする場合の具体的制度設計に関する御意見)

○ 派遣労働者の多くは有期契約労働者でもあるため、派遣先との均衡を求めた場合、派遣元内(無期一有期)の均等・均衡(労働契約法)も二重にかかってくるため、法的な調整が必要ではないか。

○ 派遣先均衡を最初から厳格に求めると、派遣元事業主の負担が増大し、短期的な労働力の円滑な需給調整に支障が生じる可能性がある。このため、労働者派遣がある程度の期間継続して行われ、派遣元事業主にとっても派遣先の協力を得て、派遣先の労働者の労働条件を踏まえた対応が現実にも可能となる時点から検討されるべきことが望ましい。ドイツの改正労働者派遣法(2017年4月1日施行)の趣旨の1つも、このような考慮によるものと考えられる。

また、派遣先の労働者との均等・均衡待遇の検討に当たっては、派遣労働者が無期雇用の場合と有期の場合とで、派遣期間に関する規制が異なっていることも考慮されるべ

きであろう。無期雇用の場合は、派遣元内での待遇決定を尊重し、有期の場合は、同一派遣先への派遣が一定期間に達した時点から、派遣先の労働者との均等・均衡待遇を強化していくという方法が考えられる。

- ドイツの改正労働者派遣法(2017年4月1日施行)のように、一定の時期の到来(例:9か月)をもって派遣先との完全な均衡を求める制度設計とすると、その時点で派遣契約を終了させる効果を招きかねないので、慎重な検討が必要。もしもこのような制度を導入するのであれば、スムーズに派遣労働者の賃金を派遣先労働者の賃金に収束させていくような制度設計が必要。
- 賃金の高い派遣先から低い派遣先へ移ると、能力が上がっているにもかかわらず派遣先に合わせて賃金が下がる凸凹が生じるなど、派遣に特殊な事情もあるため、キャリア形成の視点からの調整は必要。
- 派遣先に合わせて賃金を変えなければならないとなると、派遣業者の立場からすると、派遣先を変更して派遣労働者の技能形成を図ることが難しくなる恐れもある。正規労働者について職能給的な賃金制度を採ることで、配置転換を通じた技能形成を図っているという議論があり、その議論が参考になる。
- 派遣先との均等・均衡を基本としつつも、一つのやり方としては、例えば「正規労働者の職種別賃金水準を下回らないレベルで基本給、賞与が設定されている」、「派遣元で長期キャリア形成の措置をとっている」、「福利厚生等でも一定のきちんとした対応をとっている」という派遣のパッケージも一つの調整形として政策的にはあり得る。
- 派遣労働者はそもそも雇用者の2%程度に過ぎず、非正規雇用労働者の約半数はパートタイム労働者。そのパートタイム労働者や有期契約労働者の均衡については、人材活用の仕組みなどを考慮して正規労働者との賃金格差を認めるということになっているのに、派遣に限って、職種別労働市場横断的な最低基準を正規労働者の賃金水準に合わせるのには理屈が通らない。
- パート・有期と並んで待遇改善の議論をしているので、パート・有期と同様、比べる対象は正規労働者の水準。
- まずは派遣先の中で、労働契約法により有期契約労働者と正規労働者の均衡待遇を実現した上で、然るべき対象労働者と、派遣労働者を比較することを検討すべき。派遣先でも、派遣元でも、非正規雇用労働者の均等・均衡を進める中で、企業横断的な派遣先均衡の規制を他よりも高いレベルで求めるのは違和感がある。

○ 派遣労働者の賃金水準が高いところはよいが、事務職派遣や製造業派遣など賃金水準が安い人たちについてどう実効性のある規制を入れていくかが大切。

○ 事務系派遣の賃金水準は非正規雇用労働者の中では高い方にある。製造業は、派遣だから賃金が低いのではなく、有期契約労働者も低く、非正規雇用労働者全体の問題。製造業の中でも、技術系派遣は、派遣先より高いことさえある。賃金水準が高い労働者も低い労働者もいるときに、一部の労働者の待遇改善を、派遣先、派遣元事業主に二重に規制をかけて全体で実現しようとするのはやりすぎであり、必要最低限の規制となるよう検討が必要。

(派遣先との均衡は範囲を限定して制度を検討すべきという御意見)

○ 派遣労働者が企業横断的にキャリア形成し待遇が上がる仕組みを整備しつつ、派遣先均衡は現行では足りない部分があればそこだけに範囲を限定して導入すべき。例えば金銭給付はドイツの15ヶ月のように派遣先に入ってから一定期間以上が過ぎている、キャリア形成などの観点から派遣先3年の適用除外となっている「無期雇用派遣ではない」「雇用確保の困難さが認められない」という派遣労働者に限るということを考えるべき。

○ 派遣先均衡を求める場合、適用除外の在り方について、現行労働者派遣法40条の2で定めている派遣期間の適用除外との整合性も重要。具体的には無期雇用派遣と雇用確保が困難な者を適用除外とすることが考えられる。雇用確保が困難な人たちに対して派遣先均衡を全てに優先して求めることが適切だとは思わない。

○ 仮に派遣先均衡を考える場合、どこまでの待遇について均等・均衡を求めるかは直接雇用の非正規以上に丁寧な議論が必要。派遣労働者の教育訓練は2015年改正で年間8時間の教育訓練が派遣元事業主に義務付けられ、派遣先・派遣元事業主ともに配慮義務の規定も入っている。さらに均等・均衡待遇の規制を強化する必要があるのか。また、十数種類ある手当を全て派遣先と派遣元で比べ、それぞれ給付するのはとても現実味がない。

○ 派遣元均衡も進めるうえでの派遣先均衡は、あらゆる待遇を対象とするのではなく、把握可能な金銭給付に限定するということが現実的なのではないか。

(派遣労働者の待遇改善に向けたアプローチについて検討が必要との御意見)

○ 派遣労働者の派遣先労働者との均等・均衡待遇に関しては、職種別労働市場の中での賃金相場の引上げから取り組むべき、派遣先との均等・均衡を原則とした上で一定の調整を行うべき、派遣労働者の保護強化の必要性がある範囲を特定した上でその方法を検討すべきといった複数のアプローチがありえるため、今後、労働政策審議会で議論を尽くしていただく必要がある。

(2) 派遣元事業主・派遣先の責任・協力の在り方、労働者派遣法制における説明義務の整備関係

【論点】

- 派遣元事業主・派遣先の責任・協力の在り方
- 派遣における説明義務の在り方（意義／派遣元事業主・派遣先の責任・協力の在り方／説明の時期・具体的内容等）

【主な御意見】

仮に派遣先との均衡を求める場合、派遣先からの情報提供が必須であること、その履行確保手段が重要であることについて指摘があった。

また、派遣先における比較対象労働者について、比較対象労働者がいない場合に仮想比較対象労働者を認めることの利害得失などについて議論があった。

（派遣元事業主・派遣先の責任・協力の在り方に関する御意見）

- 仮に派遣先均衡を求める場合、賃金支払いなので一義的には派遣元事業主に均衡に関する努力が課せられるが、派遣先からの情報提供や料金設定の配慮なくして実現しえない。
- 派遣先から派遣元事業主への情報提供は、労働者の待遇が納得いくものになっているかという観点からも重要であるし、かつ、派遣先均等・均衡という体制をとるとすると、派遣先労働者の労働条件が分からないと派遣元事業主が処遇を合わせられないため、派遣先均等・均衡を実現するという観点からも重要であり、実効性をどう担保するかが課題。派遣先に罰則を課すことができるか、また、例えば派遣先が故意・有過失で一定の労働者派遣法違反行為を行った場合に「労働契約申込みみなし」というサンクションがあり、それも含めてどういうサンクションをつけることが適当かも検討する必要がある。

（派遣先における比較対象労働者に関する御意見）

- 派遣先における比較対象労働者の賃金情報について、仮想のもので良いとすれば、低めの賃金情報を提供する負のインセンティブが働くのではないか。
実際には、比較対象労働者が1人もいないケースが多い。仮に採用するのならこの労働条件でという情報は何とでも操作できてしまうため、設計上留意が必要。
- 現実の比較対象労働者か仮想比較対象労働者かということ、なるべく近い現実の比較対象労働者の方が実効性は増すのではないか。
- 比較対象労働者がいないところでは企業内での同一労働同一賃金という話からすればあまり大きな問題ではないので仮想比較対象労働者であっても構わない一方、全く同じ

仕事をしている人がいる場合にはその人と派遣労働者を比べて大きな違いがあってはならないとすると割り切るといのもひとつの考え方。それがいいというわけではないが、様々なパターンがある。

- 基本給、特に職務給や教育訓練は同じ職務の比較対象労働者と比較することが重要だが、福利厚生や賞与は同じ職務の比較対象労働者がいなくても派遣先でどういう制度を採っているかで合わせればよい。
- 派遣料金が派遣労働者の賃金を上回る派遣の構造から、職務分離のインセンティブはパート・有期以上に強い。比較対象労働者は実際に比べられる派遣先の労働者がいる場合だけにすると、比較対象労働者をおかないよう職務分離を招き、派遣を長期的なキャリア形成の一つの要素として位置付けていこうという前回改正の趣旨から外れる懸念がある。

(3) その他（履行確保の在り方等）

【論点】

○ 派遣における労使コミュニケーションの在り方

【主な御意見】

派遣元横断的な労使話合いの仕組みを目指すべきとの意見、派遣元における労使コミュニケーションにおいて直接雇用スタッフとは異なる派遣労働者の意見をどう吸い上げるかが重要といった意見があった。

- 労使協定等を通じた労使コミュニケーションは、無期雇用の派遣労働者が中心の派遣元であればリアリティがあるが、有期の派遣労働者が大半の派遣元の場合、形式上はできるとしても、実効性に課題。登録型派遣が主で人が入れ替わっていく中で、個々の派遣元・派遣労働者での労使コミュニケーションには課題が多く、時間がかかっても、欧州のような派遣元横断的な労使が話し合っていく仕組みを目指す方が現実的。
- 派遣元の中で直接雇用のスタッフと派遣労働者とは利益が異なるので、どのように派遣労働者の意見を吸い上げられる方法にするかが重要なポイントとなる。
- 派遣先均衡を原則とした場合、派遣労働者の賃金は基本的には派遣先によって決まることになるため、賃金水準について派遣元事業主と労使交渉をする意味がほぼなくなる。また、日本は欧州のような職種別の労使コミュニケーションの地盤がない上に、派遣先によって派遣労働者の利害が異なるようになることから、派遣労働者の集団的な合意形成を図るのに困難をきわめる可能性が高い。

3. 全体の「時間軸」の在り方・その他

【論点】

- 全体の「時間軸」の在り方
- 法整備とガイドライン案の関係性（法的根拠・法的効力）

【主な御意見】

中小企業や非正規比率が高い企業への配慮が必要との意見、パート・有期・派遣の3雇用形態で規制導入のタイミングを合わせることを前提に施行までに一定の時間を確保すべきとの意見があった。

法整備とガイドライン案の関係については、ガイドラインが法的効力を持つためにはきちんとした立法プロセス、特に労働政策審議会で議論を尽くすことが必須との意見があった。

また、現状を正しく把握するために統計を整備する必要があるとの意見があった。

（「時間軸」の在り方）

- 時間軸に関しては、賃金表がもともと整備されていない中小企業、非正規比率が高い企業について考慮する必要がある。
- 仮に派遣先との均衡を求めるとすれば派遣についてパート・有期と同時に実現できるのか懸念がある。
- 派遣だけ規制が弱ければ派遣に流れてしまうから、規制の導入は三雇用形態一緒にすべき。一括改正に向けて施行までどう時間をとるか、現在の問題状況や景気動向等も考慮に入れて判断すべき。
- 規制の導入は3雇用形態間である程度足並みを揃えることが重要。派遣についても、職務待遇確保法の「3年以内」というタイムリミットだけにとらわれるのではなく、非正規全体として均衡の実効性を確保するために必要な規制を検討すべき。
- 登録型派遣労働者は有期契約労働者に関する規制と派遣労働者に関する規制が二重に適用されるので、誤解のないよう周知が必要。

（法整備とガイドライン案の関係に関する御意見）

- 今まで民事だから行政解釈も示せないと言ってきた領域に、どういう法整備を行えば行政として入って行けるようになるのか、考え方の整理が必要。
- ガイドラインが法的効力を持つということになるためには、きちんとした立法プロセス、特に労働法制はずっと労働政策審議会で議論を重ねられてきたものなので、そこで

議論を尽くすことが必須。

(実態把握のための統計の整備)

- 現状を正しく把握するエビデンスがないまま規制を論じることには無理がある。派遣労働者に関しては、現状、他の雇用形態の労働者と横並びで実態を把握することもできていない。統計を整備し、データの取得を進めていく必要がある。

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会
中間報告

平成28年12月

目次

・はじめに	P 1
・「同一労働同一賃金」原則と欧州の検討	
・欧州諸国の検討から分かったこと	
・検討結果概要	
・基本的ポイント	P 2
・同一企業内でのみ、同一労働同一賃金を考えることについて	P 3
・ガイドラインの位置づけ	
・ガイドラインの考え方と適用に向けた民間の取り組み	
・職務分離を起こさないようにする	P 4
・手当を優先的に	
・基本給に対する考え方	
・企業規模や経緯、非正規社員比率に関する配慮	P 5
・派遣社員に対する対応	
・キャリア形成・能力開発	
・検証プロセスの重要性	P 6
・「非正規」をなくす	
・「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」開催要綱	P 7 (略)
・「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」名簿	P 8 (略)
・「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」開催実績	P 9 (略)

はじめに

正規・非正規間の待遇格差が大きいことが、大きな問題であることは、検討会のメンバーとして共有する問題意識である。参考資料にあげている実証結果も示している通り、賃金格差は、学歴、勤続年数、役職、職種等を制御するとある程度縮小するが、制御してもなお格差が存在することは事実である。不合理な格差を是正し、非正規社員の待遇を改善させることが強く求められる。なぜ、このような格差が生じているのかを検討し、どのような対策をとるべきかを構造的に考える必要がある。本検討会では、この点について、ガイドライン作成の意義と基本的考え方を中心に検討した。

「同一労働同一賃金」原則と欧州の検討

このような格差問題を考えるうえでは、いわゆる「同一労働同一賃金」の考え方が、参考になる。とはいえ、実は、どこまでが「同一の労働」とみなすべきなのか、何が揃えるべき「賃金」なのかと考えていくと、この同一労働同一賃金の考え方あるいは原則を、厳密に定義することはなかなか難しい。

そのため、この原則が広く普及しているといわれる欧州での実態を参考とすることで、この原則に踏み込んでいく形で、非正規社員の待遇改善が実現する方向性を提示するのが、この報告書の目的である。

欧州諸国の検討から分かったこと

欧州諸国、特にフランス・ドイツ・イギリスの制度・判例・実態を詳細に検討した結果、各国における労働市場の構造（産業別労働協約の適用の有無等）によって、同一労働同一賃金の実現のさせ方には大きな違いがあることが明らかになった。ただし、同一労働同一賃金原則を男女差別禁止の枠組みと考えている国もあり、すべての欧州諸国が、同一労働同一賃金原則を、雇用形態別の問題として捉えているわけではないとの指摘もあった。

検討結果概要

欧州諸国では、雇用形態を問わず、特定の「職務」（ポスト）に対して採用等を行い、賃金決定方法においても、「職務給」が雇用形態にかかわらず適用される例が多い。特にフランス・ドイツにおいては、「職務給」の賃金決定枠組み自体が、産業別労働協約において、企業横断的・雇用形態横断的に定められており、具体的な賃金決定方法について、労働者が知り得る状態になっている傾向にある。

なお、イギリスにおいては民間部門の労働者が労働協約によって賃金が決定されることはほとんどない。その一方、労働市場の流動性は高い。主に企業ごとに賃金が決定されており、我が国と同様に、労働者が自らの賃金決定方法を必ずしも容易に知り得る状態になっているとは言えない。

また、我が国と欧州諸国の賃金の差異として、一般に「職能給」であるか、「職務給」で

あるかが指摘される。しかしながら、正規・非正規間の賃金格差によってより本質的な差異は、正規・非正規間で、賃金決定方法が「分離」している（日本）か、雇用形態を問わず「共通的」である（フランス・ドイツ）かであるとも言える。

また、産業別労働協約によって横断的に賃金が定められているということは、基本給については労使が自主的に決定する、労使自治の仕組みが構築されていることを意味する。欧州諸国の法制度は、そのような労使自治を基盤として導入されたものとして理解する必要がある。

フランス・ドイツとイギリスは、同じジョブ型の労働市場ではあるものの、賃金に不合理な差を生まない仕組みも、待遇を改善する仕組みも異なっている。フランスとドイツは、産業別労働協約による横断的賃金決定が大きな役割を果たしているが、イギリスでは高い雇用流動性が一つの鍵になっている。逆に共通するのは、「同一労働であれば同一の賃金を支払う」メカニズムは、複数の制度や取り組みの総体として成り立っているということである。

言い換えると、同一労働同一賃金とは、どのようなものかという点については、それぞれの諸制度を前提に考えるべきであり、制度や取り組み抜きに抽象的に考えることは難しい。

この点から得られる重要な示唆は、一断面だけを切り出すのではなく、労働市場全体の構造をよく理解したうえで、参考にすることの重要性、そしてそれぞれの国の構造にあった対応策がとられることの重要性である。

基本的ポイント

ただし、各国の構造についても、当然のことながら時代とともに変化していく。日本では、今現在は、産業別労働協約ではなく、企業別の労働条件設定が中心であり、また雇用流動性もそれほど高くない。しかし、日本でも長期的にみれば、企業横断的・雇用形態横断的に賃金が決定される、あるいは比較検討ができるようなシステムに移行していくことが、同一労働同一賃金を結果として実現させるための一つの方向性という考え方もできるだろう。その考え方に沿って整理するならば、労働市場改革を進めていく必要性も大きいといえる。

しかし、それを実現させていくためには、段階的に進めていく必要があるし、また長期的な方向性の在り方については、より慎重な検討も必要であろう。ただし、検討が必要と言って、何もせずに放置しておく期間が長くなること自体も問題である。そうだとすれば、

- (1) 正規社員・非正規社員両方に対し、賃金決定のルールや基準を明確にし、
- (2) 職務や能力等と、賃金を含めた待遇水準の関係性が明らかになり、待遇改善が可能になるようにすること。

(3) そして、教育訓練機会を含めた「能力開発機会」の均等・均衡を促進することで一人ひとりの生産性向上を図ること。

これらの柱が、日本が同一労働同一賃金に踏み込み、非正規社員の待遇改善を実現させるためのポイントであり、ガイドラインはそのための重要な手段であり第一歩として位置付けられる。

同一企業内でのみ、同一労働同一賃金を考えることについて

本来はもっと幅広い比較が必要だが、非正規社員の待遇改善をできるだけ早期に実現させるためには、同一企業内で比較をするのが、現実的であろう。日本では、欧州のように産業別労働協約による企業横断的な職種別の賃金相場が形成されていないためである。ただし、長期的視点としては、同一企業内のみではなく、外部労働市場の活用も含めた労働市場整備を通じた、待遇改善という側面も重視していく必要がある。

ガイドラインの位置づけ

本来は、賃金等の決め方については、当事者である労使の決定に委ねるべきものである。しかし、特に非正規社員の待遇改善を含めた格差是正は大きな社会的課題である。また、現行法においては、労働契約法 20 条やパート法 8 条によって「不合理」な格差を設けることは認められないが、この不合理性は裁判所によって最終的に判定される規範的概念であり、合理性・不合理性の判断が簡単でない場合も少なくない。そこで、ガイドライン等を通じた、国による対応が有効となる余地があると考えられる。

本検討会では、つくられるガイドライン「案」は、第一義的には、現行法の解釈を明確化するものと位置づけてきた。しかし、現状ではガイドライン「案」の法的位置づけは不明確であることから、ガイドライン「案」は現時点では効力を発生させるものではない旨をきちんと周知すべきである。

また、ガイドラインの制定・発効にあたっては、適切な検討プロセスを経ることが望ましい。本検討会においても、今後必要な法的見直しに向けた考え方の整理を行う予定である。

ガイドラインの考え方と適用に向けた民間の取り組み

欧州の実態を踏まえても、ガイドラインが実効性をもち、結果としての待遇改善に役立つためには、民間側、労使による積極的な取り組みが不可欠である。

そのためには、(基本給、手当等を含む)広い意味での待遇をどのように決めているかを、明確にしていくことがまずは求められる。たとえば賃金についても、企業のなかには賃金表が整備されていないケースも見受けられる。当然のことながら、どのように決めているか、あるいは決まっているかを当事者が明確に認識できていないと、ガイドラインの適切

な運用は難しい。

そのうえで、賃金（もしくは賃金を含む待遇）をどのように決めているかをできるだけ客観化して、透明性のある形で提示できるようにして、正規・非正規の間でできるだけ比較できるようにしていくことが重要である。また、このような民間側の取り組みが行われてくれば、自ずから、待遇の決まり方について、企業側がよりの確な形で説明ができるようになると思われる。

その点では、賃金決定の明確化に加えて、個人の納得度を高める方策も必要となる。具体的には、企業側の説明責任の強化などであるが、それに対応する形で個人側にも相応の知識や心構えをつくっていくことも必要となる。自身の労働契約内容を知らない非正規社員も少なくなく、制度の周知・啓発も必要となるだろう。

なお、後述する職務分離などの副作用や企業経営への過度な影響を避けるためにも、ガイドラインの制定・発効に際しては、このような民間側の取り組みのために必要な、過不足のない時間軸を確保することが重要である。一方、民間側にも積極的かつ着実に取り組みを進めることが求められる。場合によっては、そのような民間の取り組みを促すような対策も考える必要がある。

職務分離を起こさないようにする

上記のような民間側の取り組みが十分にできていないと、ガイドラインをつくっても適切に運用がされず、非正規社員に対して、形式的に違った職務を割り当てる形でガイドラインを形式的に守ろうとする動き（いわゆる「職務分離」の動き）が広がってしまうおそれがある。

そうすると、かえって非正規社員が低い待遇を与えられたり、職を失ったりして、結果として待遇がむしろ悪化してしまうことにもなりかねない。このような職務分離等を起こさないようにするためにも、上で述べたように、民間側での実効性ある体制づくりと併せて、ガイドラインを具体的に定め、適切な時期に発効させていくことが求められる。

手当を優先的に

具体的に取り組むにあたっては、比較的決まり方が明確であり、職務内容や人材活用の仕組みとは直接関連しない手当に関しては、比較的早期の見直しが有効かつ可能と考えられる。基本給と手当の区別が明確でない企業も存在することから、その点に関する明確性確保等の対応が民間側に求められるが、早期に実現させ、非正規社員の待遇を改善させていくことが望ましい。

基本給に対する考え方

それに対して、基本給部分については、多くの企業で、決まり方が複雑で様々な要件が絡んでいる。長期的雇用を前提にしている部分も多く、賃金表の作成等を通じて、決まり

方を明確にして、正規・非正規間の比較をできるだけ可能にする仕組みを民間側で整えていく等、段階を踏んだ取り組みが求められる。また、非正規社員を含む労使交渉において格差是正を実施させることも重要だろう。ただし、仕組みを整えるのに時間がかかることを理由に改革が進まないことのないよう、そのための対策も併せて必要であろう。

企業規模や経緯、非正規社員比率に関する配慮

また、そのような仕組みづくりの容易さは、企業の規模やどのような歴史的経緯を経た企業か、あるいは非正規社員の比率の高低によっても大きく異なる。実際にガイドラインを制定し発効させていくうえでは、労使の取り組みも含め、それぞれの企業の実情に合わせた丁寧な対応が求められよう。

この点においてもやはり、仕組みを整えるのに時間がかかることを理由に改革が進まず、非正規社員の待遇改善が図られないことのないよう、着実に進めるための施策を実情に合わせて行っていくことも必要であろう。

派遣社員に対する対応

派遣社員について、均等・均衡待遇をどのように進めていくかは、他の非正規社員の待遇改善とは異なる方法をとることが適切か、その方法としてどのようなものがあるかも含めて、今後さらに検討していく必要がある。

派遣社員の待遇改善に際しては、まずは派遣元事業者内の他の社員との待遇格差の是正がある。これは、有期契約社員やパートタイム社員の待遇格差是正と同様に進めていくべきであろう。その際、派遣事業では非正規社員が社員の大半を占めることもあるため、労使の適切な検討プロセスを経て取り組み方針を決定していくことが一層重要となる。

派遣先社員との均等・均衡待遇に関しては、派遣元事業者と派遣先事業者との間の連携・協力の在り方、労働市場における派遣社員のキャリア形成等、派遣特殊な論点があり、その在り方については、本検討会でも議論が尽くされていない。欧州諸国では、派遣先社員と派遣社員の均等・均衡に関しては、直接雇用とは異なる派遣特殊な方法が採られている国もあり、企業横断的賃金決定メカニズムが存在しない我が国ではさらに丁寧な制度設計が求められる。

キャリア形成・能力開発

非正規社員の待遇については、キャリア形成や能力開発が重要であり、生産性向上等を通じた待遇改善の視点をもっと取り入れていくべきである。役職、職種等による待遇差の改善は、キャリア形成や正規社員への転換に対する支援政策によって実現していくことが重要だからである。また、日本の雇用慣行自体が、今後大きくかつ急速に変化していくことも考えられる。それらの変化も的確に見据えた、制度設計の在り方が強く求められる。

検証プロセスの重要性

ガイドラインは、その影響が幅広くおよび得ること、また経済環境や働き方の実態も、時とともに変わっていくことから、作成されたガイドラインは本当に効果があったのか、副作用を生み出していないのか、そして現在の経済実態に合っているかを定期的に検証・評価するプロセスが重要である。そのための仕組みづくりとエビデンスの収集・分析ができる体制づくりを強く求めたい。

「非正規」をなくす

このような取り組みを通じて、正規・非正規という呼称格差を改め、すべて様々な雇用期間や労働時間の社員という考え方に整理されていく必要がある。今回のガイドライン作成は、そのための大きな一歩にしていくことが期待される。ただし、もちろんそれだけでなく、正規社員の働き方も含め、より大きな全体の働き方改革を通じて、すべての人が、より良い働き方が可能になるような制度設計がなされることを期待したい。

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 開催要綱

1. 開催趣旨

一億総活躍国民会議（平成28年2月23日）において、総理より「我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進める旨、また、「どのような賃金差が正当でないと認められるのかについては、政府としても、早期にガイドラインを制定し」ていく旨の指示があったことに基づき、我が国における「同一労働同一賃金」の実現に向けた具体的方策について検討するため、開催するもの。

2. 検討事項

以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) EU 諸国における制度の現状と運用状況（裁判例等）
- (2) 日本の制度の現状と課題、日本企業の賃金の実態と課題
- (3) 日本と EU における雇用形態間の賃金格差に影響を与える諸条件の違い
- (4) ガイドラインの策定、必要な法的見直し等に向けた考え方の整理

等

3. 運営

- (1) 本検討会の配布資料、議事録については、別に申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (2) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 本検討会の庶務は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課及び内閣官房一億総活躍推進室において行う。

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会
名 簿

- 川口 大司 東京大学大学院経済学研究科教授
- 神吉 知郁子 立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授
- 中村 天江 リクルートワークス研究所労働政策センター長
- 松浦 民恵 ニッセイ基礎研究所生活研究部主任研究員
- 水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所教授
- 皆川 宏之 千葉大学法政経学部教授
- ◎ 柳川 範之 東京大学大学院経済学研究科教授

(五十音順・敬称略)
(◎は座長)

「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」開催実績

第1回 平成28年3月23日

- ・ 我が国の現状や現行制度等について

第2回 平成28年4月13日

- ・ E U諸国の法制度・運用・雇用慣行等について

第3回 平成28年4月22日

- ・ 現時点における課題の整理について
- ・ 同一労働同一賃金原則について（水町委員プレゼンテーション）

第4回 平成28年5月24日

- ・ 日本の賃金制度について
- ・ 中村委員、皆川委員プレゼンテーション

第5回 平成28年6月14日

- ・ 労働者団体に対するヒアリング（U Aゼンセン）
- ・ 川口委員、神吉委員、松浦委員プレゼンテーション

第6回 平成28年6月29日

- ・ 経済団体に対するヒアリング（日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）
- ・ 労働者団体に対するヒアリング（日本労働組合総連合会）

第7回 平成28年7月20日

- ・ 経済団体に対するヒアリング（日本経済団体連合会）

第8回 平成28年9月30日

- ・ 諸外国の裁判例について

第9回 平成28年12月5日・第10回 12月13日、第11回 12月16日

- ・ 中間報告について

第12回 平成29年2月7日・第13回 2月20日

- ・ 法制の議論

第14回 平成29年3月8日

- ・ 論点整理