

同一労働同一賃金に関する法整備について(報告)(案)

1 基本的考え方

- 我が国の非正規雇用労働者は、現在、全雇用者の 4 割を占めるに至っている。
昨今の雇用情勢の回復等により、いわゆる「不本意非正規」である労働者の割合は低下傾向にあるが、一方で、30 歳代半ば以降を中心に、子育て・介護等を背景とした時間や勤務地の制約等により、非正規雇用を選択する層が多いことも事実である。

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には賃金、福利厚生、教育訓練などの面で待遇格差があるが、こうした格差は、若い世代の結婚・出産への影響により少子化の一要因となるとともに、ひとり親家庭の貧困の要因となる等、将来にわたり社会全体へ影響を及ぼすに至っている。また、労働力人口が減少する中、能力開発機会の乏しい非正規雇用労働者が増加することは、労働生産性向上の隘路ともなりかねない。

- 賃金等の待遇は、労使によって決定されることが基本である。しかしながら同時に、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の是正を進めなければならない。このためには、
 - (1) 正規雇用労働者-非正規雇用労働者両方の賃金決定基準・ルールを明確化、
 - (2) 職務内容・能力等と賃金等の待遇の水準の関係性の明確化を図るとともに、
 - (3) 教育訓練機会の均等・均衡を促進することにより、一人ひとりの生産性向上を図るという観点が重要である。また、これを受けて、以下の考え方を法へ明記していくことが適当である。
 - ・ 雇用形態にかかわらず公正な評価に基づいて待遇が決定されるべきであること
 - ・ それにより、多様な働き方の選択が可能となるとともに、非正規雇用労働者の意欲・能力が向上し、労働生産性の向上につながり、ひいては企業や経済・社会の発展に寄与するものであること

- その上で、不合理な待遇差の実効ある是正のため、昨年末に政府が提示した「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」について、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえ、当部会で審議し、最終的に確定していくとともに、確定したガイドラインの実効性を担保するため、労働者が司法判断による救済を求める際の根拠となる規定の整備、

労働者に対する待遇に関する説明の義務化、行政による裁判外紛争解決手段等の整備など、以下に示す法改正を行うことにより、企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を実効ある形で進め、どのような雇用形態を選択しても納得が得られ、個人個人が、自らの状況に応じて多様な働き方を自由に選択できるようにしていく必要がある。

- なお、法整備と併せ、非正規雇用労働者を含めたそれぞれの労使において、職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体の確認・共有や、職務や能力等の内容の明確化、それに基づく公正な評価の推進とそれらに則った賃金制度の構築等が可能な限り速やかかつ計画的に行われるよう、非正規雇用労働者を含めた労使の対話を促進することが重要である。また、そのための支援措置についても検討する必要がある。

併せて、中小企業・小規模事業者等各事業主の実情を踏まえた丁寧な支援も必要である。

- おって、働き方改革の実現に向けては、改革の基本的な考え方と進め方を示し、そのモメンタムを絶やすことなく、長期的かつ継続的に取組を進めていくことが必要である。このため、「働き方改革実行計画」を踏まえ、改革全般にわたり、法制面も含め、その目的達成のための政策手段について、引き続き検討を行っていくことが求められる。

- また、法施行後、政策効果を検証・評価するプロセスも重要である。

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

(1)短時間労働者・有期契約労働者

- 現行法においては、正規雇用労働者と短時間労働者・有期契約労働者との間の待遇差については、3つの考慮要素(※)を考慮して不合理と認められるものであってはならないとされている。(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」))。

※①職務内容(業務内容・責任の程度)

②職務内容・配置の変更範囲(いわゆる「人材活用の仕組み」)

③その他の事情

○ 現行法の規定は、正規雇用労働者と短時間労働者・有期契約労働者との間における個々の待遇の違いと、3考慮要素との関係性が必ずしも明確でない。このため、ある待遇差が不合理と認められるか否かの解釈の幅が大きく、労使の当事者にとって予見可能性が高いとは言えない状況にある。

○ こうした課題を踏まえ、待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき旨を明確化することが適当である。

ただし、個別の事案に応じ、非正規雇用労働者を含めた労使協議経過等を踏まえ、複数の待遇を合わせて不合理と認められるか否かを判断すべき場合があると考えられること、「待遇の性質・目的」は実態を踏まえて判断されるものと考えられることに留意が必要である。

○ また、考慮要素として内容を明記しているのは、①職務内容と、②職務内容・配置の変更範囲にとどまっており、③その他の事情の解釈による範囲が大きくなっている。

一方で、「職務の成果」「能力」「経験」といった要素については、現行法でも、賃金決定に際し勘案を求めている要素でもあり(パートタイム労働法第10条)、また、一般にも待遇差の要因として広く受け容れられていると考えられる。

こうした状況を踏まえ、考慮要素として、「その他の事情」の中から、新たに「職務の成果」「能力」「経験」を例示として明記することが適当である。また、労使交渉の経緯等が個別事案の事情に応じて含まれうることを明確化するなど、「その他の事情」の範囲が逆に狭く解されることのないよう留意が必要である。

○ さらに、現行法においては、①職務内容と、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の差別的取扱いを禁止するいわゆる「均等待遇規定」は、短時間労働者についてのみ規定されており(パートタイム労働法第9条)、有期契約労働者については規定されていない。

このため、同じ有期契約であっても、短時間労働者であれば「均等待遇規定」の適用がなされるにもかかわらず、フルタイム労働者であれば適用がない現状となっているが、

有期契約労働者についても、「均等待遇規定」の対象としていくことが適当である。

なお、定年後の継続雇用の有期契約労働者に関する差別的取扱いの解釈については、退職一時金及び企業年金、公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することを認めるか否かについては、引き続き検討を行い、追って解釈の明確化を図っていくことが適当である。

- おって、比較対象となる正規雇用労働者について、現行は、パートタイム労働法では同一の事業所に雇用される「通常の労働者」とし、労働契約法では同一の使用者に雇用される無期契約労働者としている。しかしながら、近年は非正規雇用労働者自身が店長などの事業所の長であり、同一の事業所内に正規雇用労働者がいないケースも見られる。このため、同一の使用者に雇用される正規雇用労働者を比較対象とすることが適当である。

(2) 派遣労働者

- 現行法においては、①派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、②同種業務に従事する一般労働者の賃金水準、③派遣労働者の職務の内容、職務の成果等を勘案して賃金決定を行う配慮義務にとどまっている。
- 一方、派遣労働者の実際の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点である。また、派遣労働者の業務内容は、派遣元の正規雇用労働者(内勤社員等)とはまったく異なることが多く、派遣元の正規雇用労働者を比較対象とした賃金(特に基本給)の均衡の判断は、現実的に容易とは言えない。
- しかしながら、派遣先の労働者との均等・均衡により派遣労働者の賃金決定を行う場合、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定される。
また、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業になるほど低い傾向にあるが、必ずしも派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ずしも言えない。このため、派遣労働者の希望が大企業へ集中し、派遣元事業主において派遣労働者のキャリア形成を考慮した派遣先

への配置を行っていくことが困難となる(逆に、より難易度の高い職務を担当できるよう、計画的に教育訓練を行ったり職務経験を積ませ、段階的に処遇を改善するなど、派遣労働者のキャリア形成に配慮した雇用管理が行われていても、派遣先の賃金に引っ張られて派遣労働者の賃金が下がり、派遣労働者・派遣元事業主双方にとって納得感がないこともあり得る)など、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得る。

○ こうした状況を踏まえ、1)派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善か、2)労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善かの選択制とすることが適当である。

○ 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当である。

1) 派遣先の労働者との均等・均衡方式

- i) 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けた上で、当該規定によることとすること
- ii) 派遣元事業主が「i」の規定に基づく義務を履行できるよう、派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務を課す(提供した情報に変更があった場合も同様)とともに、派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととすること(なお、派遣先からの情報は派遣元事業主等の秘密保持義務規定(労働者派遣法第24条の4)の対象となることを明確化すること)
- iii) その他派遣先の措置(教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備等)の規定を強化

2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと

- ① 同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上であること
- ② 段階的・体系的な教育訓練等による派遣労働者の職務の内容・職務の成果・能力・経験等の向上を公正に評価し、その結果を勘案した賃金決定を行うこと

③ 賃金以外の待遇についても、派遣元の正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと

ただし、「1)派遣先の労働者との均等・均衡方式」によらなければ、実質的な意義を果たせない待遇(例:給食施設・休憩室・更衣室の利用)については、省令で明記の上、「2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式」の対象としないことが適当である。

また、派遣元において労使協定が周知されるよう必要な規定を設けるとともに、労使協定の有効期間を定めることや、労働基準法施行規則の規定を踏まえた過半数代表者の選出等に関するルール、労使協定の状況等を行政が把握できる仕組みを規定するなど、省令等において、労使協定の適正性を確保するための措置を講ずることが適当である。

○ なお、これらの規定(上記「1)」及び「2)」の履行に際しては、派遣元事業主に派遣労働者の待遇改善を行うための原資の確保が必要となることから、派遣先に対し、派遣料金の設定に際し、派遣元事業主が上記1)・2)の規定を遵守できるよう、必要な配慮義務を設けることが適当である。

○ さらに、1)・2)のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当である。

(3)ガイドラインの根拠規定の整備

○ こうした短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者の均等待遇規定・均衡待遇規定等について、解釈の明確化を図るため、ガイドライン(指針)の策定根拠となる規定を設けることが適当である。

3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

非正規雇用労働者(短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者)が自らの待遇をよく理解し、納得するためにも、また、非正規雇用労働者が待遇差について納得できない場合に、まずは労使間での対話を行い、不合理な待遇差の是正につなげていくためにも、非正規雇用労働者自らの待遇の内容に加え、正規雇用労働者との待遇差に関する情報を、事業

主から適切に得られ、事業主しか持っていない情報のために、労働者が訴えを起こすことができないといったことがないようにすることが重要である。

(1)短時間労働者・有期契約労働者

- 現行法においては、短時間労働者については、事業主に対し、
 - i) 特定事項(昇給・賞与・退職手当の有無)に関する文書交付等による明示義務、その他の労働条件に関する文書交付等による明示の努力義務(雇入れ時)(パートタイム労働法第6条第1項・第2項)
 - ii) 待遇の内容等に関する説明義務(雇入れ時)(パートタイム労働法第14条第1項)
 - iii) 待遇決定等に際しての考慮事項に関する説明義務(求めに応じ)(パートタイム労働法第14条第2項)が課せられている。

- しかしながら、有期契約労働者については、上記 i)～iii)のいずれも課されておらず、また、短時間労働者・有期契約労働者のいずれについても、正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由等について説明が得られる制度とはなっていない。

- このため、短時間労働者・有期契約労働者のいずれについても、上記 i)～iii)に加え、短時間労働者・有期契約労働者が求めた場合には正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由等について説明が得られるよう、事業主に対する説明義務を課すことが適当である。

その際には、短時間労働者・有期契約労働者が、説明を求めた場合の不利益に対する不安から説明を求められないようなことにならないよう、事業主に対し、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することが適当である。

- なお、待遇差の比較対象となる正規雇用労働者については、一般に、非正規雇用労働者と同一の事業所に職務内容が同一又は類似の無期雇用フルタイム労働者が存在する場合にはそれと比較することが適切と考えられるが、画一的に法定することはせず、事業主に説明を求めた非正規雇用労働者と職務内容、職務内容・配置変更範囲等が最も近いと事業主が判断する無期雇用フルタイム労働者ないしその集団との待遇差及びその理由並びに当該無期雇用フルタイム労働者ないしその集団が当該非正規雇用労働

者に最も近いと判断した理由を説明することとする(この場合であっても、非正規雇用労働者が司法判断の根拠規定に基づいて不合理な待遇差の是正を求める際の比較対象は当該無期雇用フルタイム労働者ないしその集団に限られるものではない。)など、個別事案に応じた対応を含め、施行に向けて考え方を整理していくことが必要である。

(2)派遣労働者

- 現行法においては、派遣労働者については、派遣元事業主に対し、
 - ① 待遇の内容等に関する説明義務(雇用しようとする時)(労働者派遣法第31条の2第1項)
 - ② 待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務(求めに応じ)(労働者派遣法第31条の2第2項)が課せられている。

- 派遣労働者についても、派遣元事業主に対し、上記(1)の i)～iii)及び派遣労働者が求めた場合には待遇差の内容やその理由等についての説明義務・不利益取扱禁止を課すことが適当である。

なお、派遣労働者の場合、短時間労働者・有期契約労働者と異なり、雇入れ時でなくとも、派遣先の変更により、待遇全体の変更があり得る。このため、上記(1)の i)及びii)の説明義務については、雇入れ時に加え、労働者派遣をしようとするときを加えることが適当である。

4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

現行法の均等待遇規定・均衡待遇規定は民事的効力を有する規定と解されている。

一方で、非正規雇用労働者にとっても、訴訟を提起することは大変重い負担を伴うものであり、これらの規定が整備されて以降も、訴訟の件数は限られている実態にある。

非正規雇用労働者がより救済を求めやすくなるよう、行政による履行確保(報告徴収・助言・指導等)の規定を整備するとともに、行政 ADR(裁判外紛争解決手続)を利用しうよう規定を整備することが求められる。

(1)短時間労働者・有期契約労働者

○ 短時間労働者については、現行のパートタイム労働法において、行政が必要と認めた場合の事業主に対する報告徴収・助言・指導・勧告の規定が設けられた上で、法による義務範囲が明確な規定に関しては、公表の規定が設けられている。

また、行政 ADR(裁判外紛争解決手続)として、労働局長による紛争解決援助や、調停の規定も設けられている。

○ 一方、有期契約労働者については、労働契約ルールを規定する法である労働契約法に均衡待遇規定が設けられていることから、こうした行政による履行確保や行政 ADR の規定がない。

有期契約労働者についても、短時間労働者と併せてパートタイム労働法に諸規定を移行・新設することにより、行政による履行確保措置の対象とするとともに、行政 ADR が利用できるようにすることが適当である。

○ なお、現状では、均等待遇規定については報告徴収・助言・指導・勧告の対象としているが、均衡待遇規定については、報告徴収・助言・指導・勧告の対象としていない。

しかしながら、均衡待遇規定に関しても、解釈が明確でないグレーゾーンの場合は報告徴収・助言・指導・勧告の対象としない一方、職務内容、職務内容・配置変更範囲その他の事情の違いではなく、雇用形態が非正規であることを理由とする不支給など解釈が明確な場合は報告徴収・助言・指導・勧告の対象としていくことが適当である。

なお、均衡待遇規定については、従来どおり、公表の対象とはしないことが適当である。

また、行政 ADRについては、均等・均衡待遇を求める労働者の救済を幅広く対象としていくことが適当である。

(2)派遣労働者

○ 現行の労働者派遣法においては、

- ・ 派遣元事業主(労働者派遣事業を行う事業主)に対し、行政が必要な報告徴収・指導及び助言・改善命令・事業停止命令・許可取消しを行いうる規定が整備され、
- ・ 派遣先(労働者派遣の役務の提供を受ける者)に対しても、行政が必要な報告徴収・指導及び助言・勧告・公表を行いうる規定が整備されているが、

上記「2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」及び「3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化」についても、それぞれの規定の趣旨に応じ、これらの行

政による履行確保措置の対象とすることが適当である。

- また、派遣労働者についても、上記「2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」及び「3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化」について、労働局長による紛争解決援助や、調停といった行政 ADR(裁判外紛争解決手続)を利用できるようにすることが適当である。

- その際には、均衡待遇規定については、短時間労働者・有期契約労働者と同様、解釈が明確でないグレーゾーンの場合は報告徴収・指導及び助言・改善命令・事業停止命令・許可取消しの対象としない一方、職務内容、職務内容・配置変更範囲その他の事情の違いではなく、雇用形態が非正規であることを理由とする不支給など解釈が明確な場合は対象としていくことが適当である。また、行政 ADRについては、均等・均衡待遇を求める労働者の救済を幅広く対象としていくことが適当である。

5 その他

- 上記のほか、短時間労働者には、国による施策の基本方針の策定、就業規則の作成・変更時の意見聴取(努力義務)、通常の労働者への転換、労働者からの相談体制の整備、雇用管理者の選任等の規定が設けられている。

同じ有期契約であっても、短時間労働者であれば、これらの規定の適用がなされるにもかかわらず、フルタイム労働者であれば適用がない現状となっているが、有期契約労働者についても同様に、これらの規定の対象としていくことが適当である。

※ なお、雇用対策法施行規則(第1条の3第1項第1号)において、定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うこと(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。)が可能とされており、この場合は定年後継続雇用者は応募対象とならないこととなる。

また、派遣労働者については、労働者派遣法における別途の法制により同趣旨が達成されているものも多いが、就業規則の作成・変更時の意見聴取(努力義務)については、派遣労働者についても同様に、派遣元事業主の努力義務として新たに対象としていくことが適当である。

6 法施行に向けて(準備期間の確保)

○ 上記の法改正は、事業主にとって、正規雇用労働者・非正規雇用労働者それぞれの待遇の内容、待遇差の理由の再検証等、必要な準備を行うために一定の時間を要する。

したがって、施行に当たっては、十分な施行準備期間を設けることが必要である。

さらに、各事業主における賃金制度等の点検等に向け、十分な周知・相談支援が必要であり、その際には、業種・職種・地域毎の状況も念頭に、中小企業・小規模事業者等各事業主の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応することが求められる。

○ また、以下の点等については、実効ある労働者保護の観点、実務上現実に対応できるようにする観点の双方から、施行段階において検討を深めることが適当である。

- ・ 派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務の具体的内容(2(2)の1)のii)
- ・ 「一般の労働者の賃金水準」や労使協定の詳細(2(2)の2)
- ・ 待遇差に関する説明義務の具体的内容(3(1)及び(2)) 等