

平成 28 年度労使関係セミナー（第 3 回）

－ 働き方改革について －

第 1 部 基調講演用資料

0	最近の労働立法政策のトレンドー「働き方改革」	1
I	「同一労働・同一賃金」ルール／労働契約法 20 条	1～10
II	「労働時間法制の課題」	11～15
III	「解雇の金銭解決制度」	16～19

中央労働委員会

(西日本地方事務所)

「働き方改革」を考える

同志社大学法学部・法学研究科教授 土田 道夫

- 0 最近の労働立法政策のトレンドー「働き方改革」
- I 「同一労働同一賃金」ルール／労働契約法 20 条
- II 労働時間法制の課題
- III 解雇の金銭解決制度

0 最近の労働立法政策のトレンドー「働き方改革」

*ニッポン一億総活躍プラン（平成 28/6/15 閣議決定）

- ・働き方改革の方向
 - ・同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善。
 - ・長時間労働の是正。
 - ・高齢者の就労促進。

*「働き方改革実現会議」2016 発足

- ① 同一労働同一賃金など、非正規雇用の処遇改善。
- ② 賃金引上げと労働生産性の向上。
- ③ 時間外労働の上限規制の在り方など、長時間労働の是正。
- ④ 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題。
- ⑤ テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方。
- ⑥ 働き方に中立的な社会保障制度・税制など、女性・若者が活躍しやすい環境整備。
- ⑦ 高齢者の就業促進。
- ⑧ 病気の治療、子育て・介護と仕事の両立。
- ⑨ 外国人人材の受入れの問題。

I 「同一労働同一賃金」ルール／労働契約法 20 条

1 「同一労働同一賃金」ルールの意義

・職務内容が同一または同等の労働者に対し、同一の賃金を支払うべきという考え方。
・正規労働者・非正規労働者間の労働条件・処遇格差：労働内容が同一であるにもかかわらず、非正規労働者の賃金等の労働条件・処遇を不利益なものとするのは、合理的な理由がない限り許されない。

・EU：基本的には、客観的な理由がない限り、非正規労働者に対し不利益な取扱いをしてはならない。客観的な理由があれば、賃金に差を設けるなどの取扱いも認められる。

2 日本における導入の当否

1) 積極論：水町勇一郎「同一労働同一賃金の推進について」

- ・同一または同等の職務内容であれば同一賃金を支払うことが原則であることを法律上明確にする（労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法等）。
- ・この原則と異なる賃金制度等をとる場合、その理由・考え方（合理的理由）について、企業側に説明させる（＝裁判における立証責任の明確化）。
 - 賃金制度等の納得性・透明性を高める。
- ・法律の整備を行うとともに、欧州の例などを参考にしつつ、「合理的な理由」の中身について、政府として指針（ガイドライン）を示すことが有用。
- ・同一労働同一賃金原則と「均等」ルール・「均衡」ルール
 - 「均等」か「均衡」かではなく、「均等」も「均衡」も含まれるルール。
 - ・「均等」か「均衡」かは、それぞれの給付の性質・目的によって個別に決まる。職務内容に関連しない通勤手当、食堂の利用、出張旅費、安全管理などの給付については、職務内容がどのようなものであるか否かにかかわらず、給付の前提となる状況が同じであれば、基本的に同一の給付をすることが求められる（＝「均等」ルール）。
 - ・職務内容に関連する基本給、職務手当、教育訓練などの給付は、職務内容が異なる場合には異なるものとするのが許されうる。もっとも、職務内容に関連する基本給などについても、職務内容等の違いと比べて給付の内容が著しく異なるものとされている場合には、職務内容等の違いとバランスのとれた給付を行うことが求められうる（＝「均衡」ルール）。→給付の性質・目的によって異なる「均等」と「均衡」の2つのルールが、「合理的理由のない処遇格差の禁止」のなかに含まれているものと解釈されうる。

2) 日本における「同一労働同一賃金」ルールの意義

- ・「同一労働同一賃金の原則」というよりは、「合理的理由のない労働条件・処遇格差の禁止」のルール＝「同一労働同一賃金」ルール。
 - 「同一労働同一賃金」を原則化するのではなく、賃金を含む労働条件・処遇全般にわたって合理的理由のない格差を禁止しつつ、合理的理由があれば許容するルール。
 - 現行法＝「不合理な労働条件相違の禁止」（労働契約法20条）への接近。→3

cf. 「同一労働同一賃金の推進について（補足【Q&A】と【参考文献】）」

Q1. 「同一労働同一賃金」はどのような形で法律上制度化されるのか？

A1. 正規労働者と非正規労働者間の処遇格差については、「同一労働同一賃金」そのものを法律上規定するのではなく、「合理的理由のない処遇格差（不利益取扱い）の禁止」という形で条文化されることが多い。「同一労働同一賃金」だと賃金以外の処遇が対象外となるし、労働（職務内容）と関連性のない給付（例えば通勤手当、出張旅費等）についても労働が同一でないことで格差が適法とされてしまい、正規労働者と非正規労働者間の処遇格差が大きく残存してしまう。そこで、賃金以外の給付も、職務内容と関連していない給付も、射程に入れた法的ルールとして、「合理的理由のない処遇格差の禁止」という形で制度化されることが多く、法規範としても適切であると考えられる。

「同一労働同一賃金」は、この「合理的理由のない処遇格差の禁止」原則のなかの賃金（とりわけ基本給）に関するルールと位置づけられる。