

<導入目的>

- 導入目的に「ワーク・ライフ・バランスの支援のため」を追加すべきではないか。
- 労使にとってのメリット・デメリットを、具体的な事例を踏まえて示すべきではないか。
- 勤務時間限定によるワーク・ライフ・バランスの実現、職務限定により汎用性のある資格を取得することによる失業なき労働移動の促進、日本の労働力の質の向上のためのキャリア・アップ支援、有期契約を多様な正社員(無期契約)にすることによる雇用の安定を図るなど、政策に資するものであることも示すべきではないか。
- 「人件費の適正化による雇用の維持」は導入の目的ではなく、機能でないか。
- 企業や業種によって職種や雇用形態は様々なため、職務限定の範囲は労使で決めるべきではないか。
- 多様な正社員は、金融機関や商社など、転勤が多用され、かつ、補助的な業務を切り出すことができる企業で導入が進んでいる。一方で、中小企業や産業の特性から業務を切り分けられない企業では導入が進んでいない。そのような現状を踏まえると、更に多様な正社員を増やすことは難しいのではないか。

<処遇>

(総論)

- 勤務時間限定正社員の導入にあたって、育児・介護休業法上の短時間勤務制度を実施している企業事例を参考に、処遇に関する課題への解決案を示してはどうか。また、残業をさせず積極的にワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業など、モデルとなる事例を紹介してはどうか。
- 恒久的な勤務時間限定正社員とパートタイムの非正規雇用労働者、転勤しないいわゆる正社員と勤務地限定正社員間では、どれほどの処遇差が妥当なのか(不公平感がないか)。
- 非正規雇用労働者から多様な正社員へ転換する際に、転換前の処遇のまま無期契約に変更する場合がある。一方で、無期転換後は処遇を引き上げるとともに、職務・職責を拡大し人材活用をする場合もあるが、どのように考えるか。

(賃金)

- 勤務時間限定正社員は、育児・介護休業法の短時間勤務制度と同様に、同じ資格級又は等級のいわゆる正社員と比較し、時間比例で賃金を設定すべきではないか。また、繁忙時間等は手当をつける等で対応してはどうか。
- 職務限定正社員は、より狭い範囲の職務限定となるならば賃金は職務給等となり、いわゆる正社員の賃金と単純に比較することが難しいのではないか。
- 勤務地務地限定正社員は、地域水準にあった賃金設定や、手当のプレミアムを付与してはどうか。
- 「この職種で〇年働けば賃金は〇円になる、どこまで昇進できる」といった情報を開示することが、労働者の将来ビジョンのために重要ではないか。また、それによって市場メカニズムが働き、魅力的な企業として人材が集まるのではないか。

第6回懇談会(1月30日)における主な議論③

(均衡処遇)

○ 労働契約法第20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止している。有期契約労働者が多様な正社員に転換した場合、労働契約法第20条の適用がなくなるが、新たにいわゆる正社員との均衡処遇に関する規定を設けることについてどのように考えるか。

○ 多様な正社員といわゆる正社員との均衡処遇を法制化するならば、何をもって均衡処遇とするのか。他方、民法第90条の公序良俗や、労働契約法第3条第2項の一般的な条項で判断することについてどう考えるか。

※民法(明治29年法律第89号)

(公序良俗)

第90条 公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする法律行為は、無効とする。

※労働契約法(平成19年法律第128号)

(労働契約の原則)

第3条 (略)

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3~5 (略)

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

※同一(価値)労働同一賃金の原則に関する裁判例

丸子警報機事件(長野地裁上田支部平成8年3月15日判決)

○ 基本給以外の退職金、賞与、福利厚生などは、事業所や企業ごとに大きく内容が異なり比較が難しいのではないかと。

○ 雇用形態間での不合理な取扱いをしてはならないという新しい規定を作る場合、処遇が高い者を処遇が低い者にあわせることで均衡を図ることが考えられるが、その場合いわゆる正社員の不利益変更になるのではないかと。

○ いわゆる正社員と多様な正社員の昇進上限やスピードの違いは、企業の配置政策にあたるので、法制化は難しいのではないかと。何をもって差別禁止とするかが難しいのではないかと。

< 転換制度 >

- 勤務時間限定正社員の課題としてあげられるキャリア形成への影響やモチベーションの低下は、一度多様な正社員に転換した後でも、いわゆる正社員へ再転換できるようにすることで対応可能ではないか。
- 勤務時間限定正社員には、①育児や介護等で一定期間のみ勤務時間限定正社員になるパターンと、②有期契約のパートタイム労働者などが無期契約に変わり、恒久的に勤務時間限定正社員として働くパターンがある。①のパターンの場合、フルタイムの業務を切り出すなど、組織運営での工夫が必要となるのではないか。②のパターンの場合、職種の範囲を広げる等の対応が必要ではないか。

< 労働条件の明示 >

- 有期契約労働者は、実態上勤務地や職務が限定されている場合が多く、多様な正社員となって労働条件を明示することは企業に大きな影響を与えることはないのではないか。また、いわゆる正社員についても、職務が明示された方が、今後のスキルアップにプラスになるのではないか。
- 運用で勤務地限定とし、事業所が閉鎖された場合のみ他の勤務地に異動させるとなれば、転勤のある正社員から不満がでるのではないか。曖昧な限定は従業員間で処遇に対する不満となり得るため、限定の内容は明示化するべきではないか。労働紛争を未然に防止するためには、労働条件を明確化することは重要ではないか。
- 職務が限定されることで、労働時間の調整や残業の短縮が可能となり、有給休暇の取得率も上昇するのではないか。
- 労働条件を明確に定めることで、企業の人事配置が柔軟に行えなくなるのではないか。

(参考) 同一(価値)労働同一賃金の原則に関する裁判例

丸子警報機事件(長野地裁上田支部平成8年3月15日判決)

(事案の概要)

Y会社の就業規則には、従業員を「事務員」「作業員」「嘱託」「臨時傭員」の4種類に分ける旨の定めがあり、通常、会社内では、前二者を正社員、後二者を(狭義では「臨時傭員」のみ)を臨時社員と呼んでいる。平成6年1月1日現在の従業員数は155名であるが、うち110名が正社員(男性87名、女性23名)、45名が臨時社員(女性43名、男性2名(嘱託))である。

Xらは、いずれもYの女性臨時社員であり、いずれも原則として雇用期間2か月の雇用契約を更新するという形で継続して勤務している。Xらは、女性正社員と同じ組立ラインに配属され、同様の仕事に従事しており、その勤務時間も通常午前8時20分から午後5時までで、他の正社員と同じである(ただし、午後4時45分から15分間は残業扱い)。勤務日数も正社員と同じであり、いわゆるQCサークル活動にも正社員とほぼ同様に参加している。Y社の賃金体系においては、正社員については基本給は原則的には年功序列となっている一方で、臨時社員については3ランクに分かれており、勤続年数10年以上(A)、勤続年数3年以上10年未満(B)、3年未満(C)となっている。

Xらは、Yが同一(価値)労働同一賃金の原則という公序良俗に反しているとして、損害賠償を求めた。

(判決の要旨)

〈同一(価値)労働同一賃金の原則について、これを明言する実定法の規定は存在しないとし、また、我が国の多くの企業において同一(価値)労働に単純に同一賃金を支払ってきたわけではないこと及び労働価値が同一であるか否かを客観性をもって評価判定することが著しく困難であることから、これに反する賃金格差が直ちに違法となるという意味での公序とみなすことはできないとした上で、〉

このように、同一(価値)労働同一賃金の原則は、労働関係を一般的に規律する法範として存在すると考えることはできないけれども、賃金格差が現に存在しその違法性が争われているときは、その違法性の判断に当たり、この原則の理念が考慮されないで良いというわけでは決してない。

けだし、労働基準法3条、4条のような差別禁止規定は、直接的には社会的身分や性による差別を禁止しているものではあるが、その根底には、およそ人はその労働に対し、等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在していると解される。それは言わば、人格の価値を平等と見る市民法の普遍的な原理と考えるべきものである。前記のような年齢給、生活給制度との整合性や労働の価値の判断の困難性から、労働基準法における明文の規定こそ見送られたものの、その草案の段階では、右の如き理念に基づき同一(価値)労働同一賃金の原則が掲げられていたことも惹起されなければならない。

したがって、同一(価値)労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものと、公序良俗違反の違法を招来する場合があると言うべきである。

右の観点から、本件におけるXら女性臨時社員と正社員との賃金格差について検討する。

これまで述べた本件における状況、すなわち、Xらライン作業に従事する女性正社員の業務とを比べると、従事する職種、作業の内容、勤務時間及び日数並びにいわゆるQCサークル活動への関与などすべてが同様であること、臨時社員の勤務年数も長い者では25年を超えており、長年働き続けるつもりで勤務しているという点でも女性正社員と何ら変わりがないこと、女性臨時社員の採用の際にも、その後の契約更新においても、少なくとも採用されるXらの側においては、自己の身分について明確な認識を持ち難い状況であったことなどにかんがみれば、Xら臨時社員の提供する労働内容は、その外形面においても、Yへの帰属意識という内面においても、Y会社の女性正社員と全く同一であると言える。したがって、正社員の賃金が前提事実記載のとおり年功序列によって上昇するのであれば、臨時社員においても正社員と同様ないしこれに準じた年功序列的な賃金の上昇を期待し、勤務年数を重ねるに従ってその期待からの不満を増大させるのも無理からぬところである。

このような場合、使用者たるYにおいては、一定年月以上勤務した臨時社員には正社員となる途を用意するか、あるいは臨時社員の地位はそのままとしても、同一労働に従事させる以上は正社員に準じた年功序列制の賃金体系を設ける必要があったと言うべきである。しかるに、Xらを臨時社員として採用したままこれを固定化し、2か月ごとの雇用期間の更新を形式的に繰り返すことにより、女性正社員との顕著な賃金格差を維持拡大しつつ長期間の雇用を継続したことは、前述した同一(価値)労働同一賃金の原則の根底にある均等待遇の理念に違反する格差であり、単に妥当性を欠くということとどまらず公序良俗違反として違法となるものと言うべきである(なお、前提事実記載のとおり、臨時社員にもその勤続年数に応じその基本給ABCの3段階の区分が設けられていたが、その額の差はわずかで、かつ勤続10年以上は一律であることから、正社員の年功序列制に準ずるものとは到底言えない。)

もっとも、均等待遇の理念も抽象的なものであって、均等に扱うための前提となる諸要素の判断に幅がある以上は、その幅の範囲内における待遇の差に使用者側の裁量も認めざるを得ないところである。したがって、本件においても、Xら臨時社員と女性正社員の賃金格差がすべて違法となるというものではない。前提要素として最も重要な労働内容が同一であること、一定期間以上勤務した臨時社員については年功という要素も正社員と同様に考慮すべきであること、その他本件に現れた一切の事情に加え、Yにおいて同一(価値)労働同一賃金の原則が公序ではないということのほか賃金格差を正当化する事情を何ら主張立証していないことも考慮すれば、Xらの賃金が、同じ勤続年数の女性正社員の8割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度においてYの裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである。