

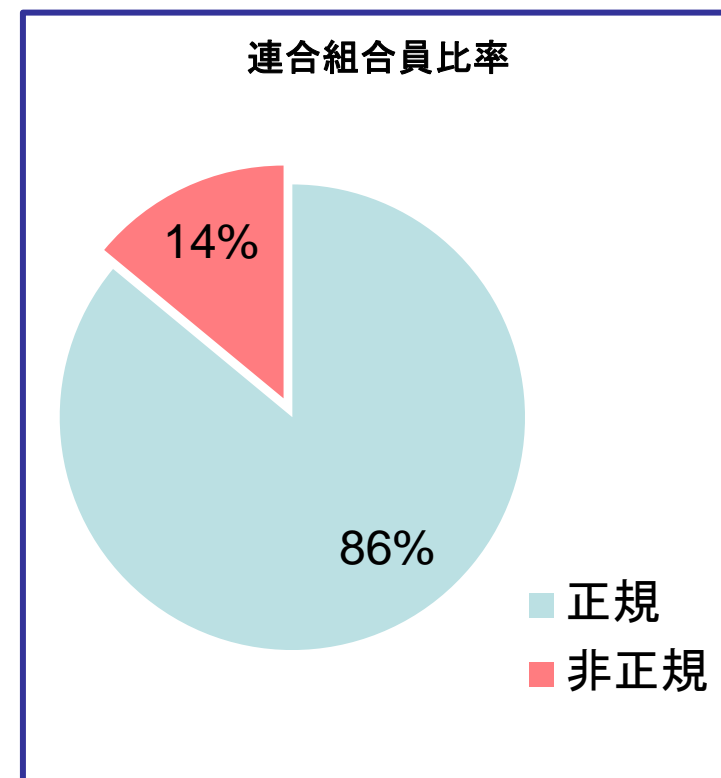
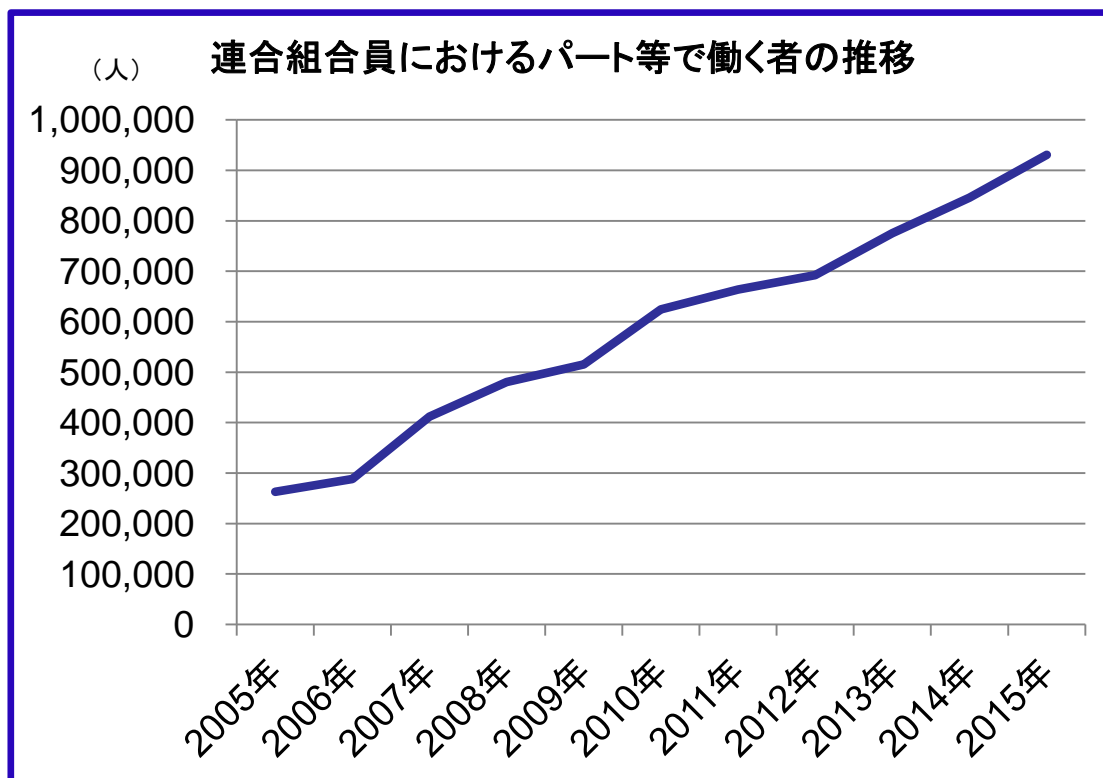
# 雇用形態間の均等待遇原則(同一労働同一賃金)の 法制化に関する連合の考え方と取り組み

2016年6月29日

日本労働組合総連合会(連合)

# 1. はじめに

・連合の組合員は約686万人。うちパート等の雇用形態で働く組合員は約97万人。



・連合は、すべての働く人たちのために、雇用と暮らしを守る取り組みを進めている。

## 2. 非正規労働に関する職場の取り組みの一例

### 2010年春季生活闘争～ 「職場から始めよう運動」

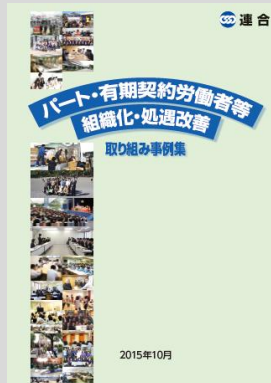
各職場で非正規労働者の実態把握、労働組合加入、賃金・休暇等の労働条件改善等に取り組む。



2013年8月にシンポジウムを開催

### 2014年～ 「パート・有期契約労働者等組織化・処遇改善取り組み事例集」

構成組織・単組における非正規労働者の組織化や処遇改善の好事例を紹介。



### 2014年～ 「パート・派遣・有期雇用労働者との直接対話集会」

全国6都市で開催し、古賀前会長が非正規労働者と直接対話し、職場の現状や連合に期待することなどについて意見交換を行った。



### 2016年 「派遣社員のおしゃべりCafe」

都内2カ所で開催し、派遣労働者への改正派遣法の周知を行うとともに、派遣労働者同士が会話を楽しみながら、派遣で働く上での悩みなどを共有し、様々な情報交換を行った。



### 3. 雇用形態間の均等待遇原則の法制化に関する基本的考え方

- ・非正規雇用労働者が雇用労働者の約4割を占め、現場で不可欠な存在。
- ・しかし、正規雇用労働者との間に賃金・一時金だけでなく休暇や福利厚生などの格差があり、不合理な格差の解消は待ったなしの課題。
- ・連合は、雇用形態の違いによる格差を解消する「均等待遇」原則の法制化を求めてきた。

#### 2001年10月「パート・有期契約労働法案要綱案骨子」

合理的理由がある場合を除いて、パートタイム労働者及び有期契約労働者の処遇（労働基準法にいう労働条件）について、所定労働時間が短いこと又は労働契約に期間の定めのあることを理由に、類似の労働者と差別的取り扱いをしてはならない。

#### 2013年9月「労働者派遣法改正に向けた連合の考え方」

派遣労働者と派遣先労働者との間で不合理に労働条件を相違させることを禁止するとともに、それに反する労働条件を無効とし、合理的な内容の労働条件が契約内容となるという法的効果（強行的・直律的効力）を導く規定を創設する。

- ・非正規雇用労働者の処遇改善に向け、雇用形態間の「均等待遇」原則の法整備は正社員転換の促進等とともに重要な施策。真に実効性のある法規制を実現すべき。

- ・「パート・有期契約労働法案要綱骨子」(2001年)で確認した考え方は以下の通り。

### 連合「パート・有期契約労働法案要綱骨子」(抄)

#### 目的

この法律は、労働基準法と相まって、パートタイム労働者及び有期契約労働者の適正な労働条件の整備及び雇用の場における均等待遇の確保を目的とする。

#### パートタイム労働者及び有期契約労働者の雇用の場における均等待遇の原則

使用者は、合理的理由がある場合を除いて、パートタイム労働者及び有期契約労働者の処遇(労働基準法にいう労働条件)について、所定労働時間が短いこと又は労働契約に期間の定めがあることを理由に、類似の通常の労働者と差別的取り扱いをしてはならない。

#### 労使協議

使用者は、パートタイム労働者及び有期契約労働者の労働条件等について、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と協議を行うものとする。

## 4-2. 連合が求める雇用形態間の均等待遇原則の法制化の内容

- ・連合がこれまで掲げてきた雇用形態間の「均等待遇」原則の考え方は、「均等」(同じにすること)と「均衡」(バランスを図ること)の両者を含めたものであり、狭義に解すべきではない。
  - 同じ仕事をする労働者には、同じような昇給の仕組みを導入することや賃金水準の差を仕事に応じたものに近づけていくべき。
  - 異なる仕事であっても、休暇や安全衛生、施設(食堂等)利用などに関しては、格差を設けるべきではない。



- ・「同じような仕事とは何か」「同じような処遇とは何か」「不合理な差とは何か」については産業特性や賃金制度の違い、働き方の多様性などから法律で一律に決められない
    - 職場内の実情を踏まえ、労使交渉・協議を経て納得性のあるものにするのが重要
- ※処遇格差の解消を理由とする正規雇用労働者の労働条件の不利益変更は認められない**

### 4-3. 連合が求める雇用形態間の均等待遇原則の法制化の内容

- ・「雇用形態間における均等待遇原則(同一労働同一賃金)の法制化に向けた連合の考え方」(2016年6月16日中央執行委員会)で確認した考え方は以下の通り。

#### ◆法制化の方法

- ・同一企業内における雇用形態間の合理的理由のない処遇格差を禁止する。  
※派遣労働者については、派遣先企業で直接雇用される労働者との均等待遇をいう。

#### ◆適用すべき労働条件

- ・賃金・一時金だけではなく、慶弔休暇などの休暇や通勤手当、福利厚生、安全衛生なども含めた待遇・処遇全般とすべき。

#### ◆法規定の在り方

- ・労働契約法に総則的規定を置き、関係法も所要の見直しを行う。
- ・総則的規定は強行規定であるとともに、無効とされた部分を補完する直律的効力もあることを明記する。
- ・労働条件や人事管理に関する情報の偏在を解消し、法律の実効性を高めるため、合理性の立証責任は使用者が負うものとする。
- ・「ガイドライン」は労使が現場で合理性の有無を判断する際の参考資料と位置づける。



## 5-1. 処遇差の合理性の判断要素など

・2003年に確認した「『均等待遇』の判断基準と実践の方法」を基本に以下の通り整理。

### ◆「合理的理由」の判断要素・基準

#### 「合理的理由」となるもの

- ★「職務の違い」
  - ・職務内容の難易度
  - ・労働の負荷(肉体的・精神的負担、労働環境)
  - ・業務に要求される知識・技能(熟練度資格・免許など)
  - ・責任の度合い(業務に対する責任、利益目標に対する責任)
- ★職務遂行能力の違い(キャリア、勤続、公的資格等)
- ★成果・業績の違い

#### 「合理的理由」とならないもの

- ★学歴・性別
- ★所定外労働の可能性の有無
- ★兼業規制の有無
- ★雇用契約期間の違い
- ★採用手続きの違い

#### 一律に「合理的理由となる」と言えないもの

- ★労働時間、休日、夏季休暇など  
休暇設定の自由度
- ★配転／転勤の可能性の有無
- ★雇用管理区分の違い

### ◆均等にすべき処遇・労働条件

#### 「合理的理由」がない場合には同じルールを適用

- |                          |           |
|--------------------------|-----------|
| ☆定期的賃金                   | ☆配置のルール   |
| ☆一時金・臨時賃金                | ☆昇進のルール   |
| ☆年次有給休暇等の休暇<br>(労働日数に比例) | ☆異動のルール   |
| ☆職務関連手当                  | ☆退職金・退職手当 |
| ☆生活関連手当                  | ☆教育訓練の機会  |

#### 「合理的理由」の有無にかかわらず同様の制度を適用

- ☆安全衛生
- ☆通勤手当
- ☆定年(期間の定めのない雇用の場合)
- ☆解雇手続き(期間の定めのない雇用の場合)
- ☆施設の利用等その他福利厚生
- ☆慶弔等の休日・休暇



## 5-2. 処遇差の合理性の判断要素など

### ◆ 処遇差の「合理的理由」の判断に当たって留意すべき事項

- ・処遇差の「合理的理由」の判断要素・基準等は、あくまで目安。
- ・これらの判断要素・基準を参考に労使で話し合い、使用者が賃金・処遇制度の合理性を説明し、それぞれの労使関係における賃金・処遇制度の納得性を高めていくことが重要。

### ◆ 職場における労使の交渉・協議

- ・個別企業において、労使の交渉・協議を行い、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の処遇差の実態把握や、当該処遇に合理的な理由がない場合の是正に向けた取り組みを進める。この労使の交渉・協議は、非正規雇用労働者の声も踏まえた実質的な話し合いを行うものとする。派遣労働者については、派遣元の労使だけでなく、派遣先労働組合も関与するものとする。

### ◆ その他

- ・法の実効性を高めるため、就業規則において賃金規定を整備することや、過半数労働組合がない場合の過半数代表者の選出手続きの適正さや非正規雇用労働者の声の反映のあり方、均等待遇を理由とする非正規雇用労働者の実質的賃金切り下げといった不利益変更の禁止等も検討課題。

## 6. 春季生活闘争を中心とした非正規雇用労働者に対する具体的な取り組み 連合

### 2016春季生活闘争－取り組み内容の基本的な考え方（「2016闘争方針」より抜粋）

#### (1)「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みの強化

月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことで賃金の引き上げを実現してきたものの、要求の趣旨からすると十分な水準には至っていない。また、格差の是正も実現していない。（略）

そして、雇用安定の促進や処遇改善など非正規労働者の総合的な労働条件改善の取り組みや、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大を法定最低賃金の引き上げにつなげ、賃上げの社会的波及をはかることも重要である。（以下略）

#### (2)賃金水準改善の社会的波及を高める取り組み

それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みに関する情報開示を進めるとともに、春季生活闘争が持つ日本全体の賃金決定メカニズムを活かしつつ、とりわけ中小企業で働く仲間や、非正規労働者の処遇改善に向け、より主体的な闘争を進め、大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動にチャレンジする。（以下略）

#### (3)超少子高齢化・人口減少社会を踏まえた働き方と処遇のあり方の見直しを

労働力人口が減少していく中で国民生活を維持し向上をはかるには、生産性向上が必要である。

（略）、働く者一人ひとりがそれぞれの能力を活かしながら生産性を高めていくこと、言い換えれば、すべての仕事がディーセント・ワークであること、そして仕事に応じた適正な処遇を確保することが求められる。2016春季生活闘争では、働き方と処遇のあり方の見直しに着手するとともに、労使協議を通じてその必要性を確認する。



**まずは、闘争方針の基本的な考え方を連合の構成組織全体で確認できた！！**  
**次は、具体的な要求項目を掲げ、非正規労働者の処遇改善に向けてさらに前進！**  
★ 2016闘争方針全文は、別冊「2016連合白書／P37～66」をご参照ください。

(1)総合的な労働条件向上への取り組み（別冊「2016連合白書—P51」参照）

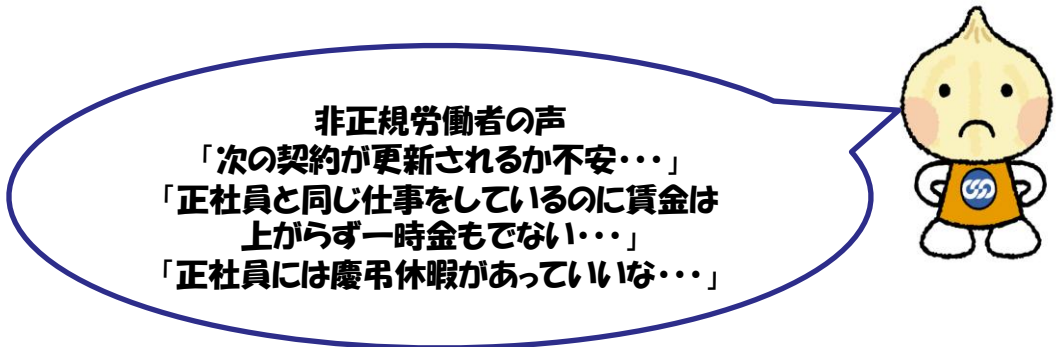
【2016重点項目】

〈雇用安定に関する項目〉

- ①正社員への転換ルールの導入促進・明確化
- ②無期労働契約への転換促進

〈均等処遇に関する事項〉

- ①昇給ルールの導入・明確化
- ②一時金の支給
- ③福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- ④社会保険の加入状況の点検と促進
- ⑤有給休暇の取得促進
- ⑥育児・介護休暇制度を雇用形態にかかわらず利用できるよう整備
- ⑦再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み



(2)賃金(時給)の引き上げの取り組み

1)時給の引き上げ

時給の引き上げの取り組みは、「底上げ・底支え」「格差是正」の観点から均等処遇の実現をめざし、次のいずれかの取り組みを展開する。

- ①「誰もが時給1,000円」の実現に向けた時給の引き上げ
- ②時間給1,000円超の場合は、「底上げ・底支え」「格差是正」の点から37円(※)を目安に要求する。
- ③単組が取り組む地域ごとの水準については、「県別リビングウェイジ」を上回る水準をめざす。(別冊「2016連合白書—P58」参照)
- ④正社員との均等処遇をめざす観点から、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保する。

2)月給の引き上げ

月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等処遇の観点から改善を求める。

(※)中小共闘方針が提起する賃上げ6,000円を月所定労働時間163時間(厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査」)で除して時給換算

## 2016春季生活闘争における非正規労働者の労働条件改善に向けた具体的な取り組み結果

### 改正労働契約法18条「期間の定めのない労働契約への転換」についての主な取り組み

#### ★正社員への転換ルールの明確化・導入・促進

- ・正社員転換制度の導入
- ・正社員登用の受験回数制限の撤廃
- ・正社員への登用数の拡大
- ・正社員転換制度の応募条件(年齢・区分)の緩和

#### ★無期労働契約への転換促進

- ・法律に基づく2018年4月からの無期転換権を2016年10月に前倒しする「早期転換制度」を創設
- ・雇用年数が3年以上の職員に対する無期転換権の付与

### 改正労働契約法を踏まえた均等処遇に関する主な取り組み

#### ★昇給ルールの明確化

- ・昇給ルール・基準の明確化(制度の導入等)
- ・年間評価から半年毎の評価に変更し、年間2回の昇給
- ・評価者教育、面接制度の充実により評価制度の改善

#### ★一時金の支給

- ・パート社員に一時金制度の導入(2016年12月支払い分より支給開始)の制度化
- ・夏季手当の支給(0.5カ月から2.55カ月)
- ・契約社員への一時金を正社員と同水準または70~80%の水準で支給

#### ★福利厚生全般および安全管理に関する取り組み

- ・労災、通勤災害補償を社員と同等程度に改訂
- ・派遣労働者への作業服、安全靴の貸与を社員同様に年1回に基準を統一
- ・正社員と同様の慶弔休暇の新設、連続休暇制度の導入
- ・通勤手当を正社員と同一条件化

#### ★有給休暇の取得促進

- ・契約社員の半日休暇制度の導入
- ・夏季休暇(3日)、特別連続休暇の有給化
- ・積立休暇制度の導入

#### ★その他

- ・時間外勤務手当の割増率を正社員同等の30%に引き上げ
- ・永年勤続表彰制度を新設
- ・「リフレッシュ休暇」を正社員と同条件に
- ・「公的資格等奨励金」の支給対象者
- ・退職慰労金制度の獲得
- ・基本的なワークルールの周知・徹底を図る

#### 取り組み内容はもっともっとあるよ!

具体的な取り組み事例は、別紙「具体的な取り組み内容」および、別冊の「2015パート・有期契約労働者等組織化・処遇改善取り組み事例集」「時短レシピ～労働時間短縮に向けた取り組み事例集」を参照ください。



## 春季生活闘争における賃金の引き上げの取り組み

### ★【正社員を上回る非正社員の賃上げ】

- ・2016年春季生活闘争では月額平均5,457円の賃金引き上げ。正社員は一律で月額500円か1,000円。非正規社員の方が賃上げ幅大きかった。
- ・2015年春季生活闘争では、すべての契約社員に対し4.800円/月(一律)のベースアップを獲得。
- ・2014年春季生活闘争では、正社員のベアは見送り、事務契約社員のベア月額12,800円を獲得。

### ★【正社員と同額の賃金引き上げを要求】

- ・2014年春季生活闘争においてパートナー社員(契約期間原則1年、更新回数4回まで)の賃金を社員同額で要求。  
※一時金は、社員の半分の月数から雇用期間5年以上のパートナー社員の場合は同月数に。(2006年から導入)

### ★【エリア社員(契約社員)と正社員との年収差を縮小】

- ・エリア社員(1年契約・勤務地限定)と正社員の賃金表の一本化。正社員との年収差を現行8.5%→5%へ。昇給上限の引き上げ、正社員同様の家族手当の支給。正社員との賃金表の一本化により、年収のモデル上限が367万円から546万円へ引き上げ。

### ★【正社員との賃金格差を縮小】

- ・非正規の定期昇給打ち止めの廃止、年間一時金を定額支給から勤続年数が反映できる月数支給へと変更。

### ★【契約社員の新人事・賃金制度の導入】

- ・2010年12月に合意された契約職員の新しい人事・賃金制度は、「求められる人材像は正職員と同様」とし、「契約職員専用の制度は構築せず、正職員の人事制度を準用する」とこととした。休暇制度、福利厚生、人材育成の機会は正職員と同様の条件となった。

### ★【契約社員のベースアップ】

- ・契約社員の正社員同様の定期昇給とベースアップを実施。正社員は定期昇給のみ。

**2016春季生活闘争 第6回回答集計(5月末時点)の結果では、非正規労働者の賃上げ(単純平均)は時給17.26円・月給3,416円で昨年同時期を上回っている!**

**さらに賃上げの対象となる非正規組合員数も2015春季生活闘争と比べて約10万人増えている。組合員だけでなくすべての職場で働く仲間にもひろがるよ。**

★全体の集計は、別紙「2016春季生活闘争 第6回回答集計結果」を参照ください。

