

同一労働同一賃金の実現に向けて

2016年7月19日

一般社団法人 日本経済団体連合会

目次

はじめに	1
I 日欧の賃金制度、雇用慣行、法制度の比較	1
1. 欧州型同一労働同一賃金	1
2. 日本型同一労働同一賃金のあり方	3
(1) わが国の賃金の多様性	3
(2) わが国の雇用慣行への配慮	4
(3) 不合理な待遇差の禁止規定の重要性	6
II 日本型同一労働同一賃金の実現に向けて求められる取組み	10
1. ガイドラインの策定と活用	10
2. 3法の一括改正	14
(1) 「非正規従業員と正規従業員との待遇差に関する事業者の説明義務」について	14
(2) 「不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備」について	14
(3) 労働者派遣法について	16
3. 簡易な救済制度の利活用等	17
III 非正規従業員の総合的な待遇改善	18
1. 企業の主体的な取組み	18
(1) 正社員化の一層の推進	18
(2) 賃金等の改善	20
(3) 多様な就労機会の提供	21
(4) 非正規従業員とのコミュニケーションの強化・充実	22
2. 政府の取組み	23
(1) 学校教育段階の雇用のミスマッチ対策	23
(2) 働き方に中立的な税制・社会保障制度の実現	23
(3) 中小企業の生産性向上への支援	24
おわりに	24
補論 1 欧州諸国の人事賃金制度	26
補論 2 日欧間のフルタイム・パートタイム労働者の賃金水準差について ..	30
補論 3 欧州型同一労働同一賃金原則が導入された場合の労働者への影響 ..	33

はじめに

政府は、6月2日に閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」（以下、一億プラン）において、非正規従業員の待遇改善を目指し、欧州の制度も参考にしながら同一労働同一賃金を実現する方針を示した。

一億プランにおける同一労働同一賃金の実現に係る内容（概要）

- 正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。
- 同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。
- 労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する。
- 欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明責任の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。
- これらにより正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。

同一労働同一賃金の実現にあたっては、一億プランにあるように、わが国の雇用慣行に十分留意した日本型の仕組みを目指していく必要がある。そこで、日欧の賃金制度、雇用慣行、法制度を比較しながら、経団連の基本的な考え方を示し、非正規従業員の待遇改善に向けた具体策を提言する¹。

I 日欧の賃金制度、雇用慣行、法制度の比較

1. 欧州型同一労働同一賃金

欧州諸国では、賃金制度に関し、産業別のグレード職務給（産業別労使団体の労働協約のもと、各産業の職種ごとに技能のグレード（等級）に応じた賃金率等を設定）²が、正規従業員、非正規従業員を問わず、共通に適用されている。従来、限定的に捉えられてきた職務概念を広げる動きや、職務遂行能力を

¹ 正規従業員、非正規従業員の定義は、かならずしも共通の理解があるわけではなく、時代によっても変わりうるが、本提言では「正規従業員」を無期契約労働者ないしフルタイム労働者、「非正規従業員」を有期契約労働者ないしパートタイム労働者、派遣労働者と捉えることとする。

² 「補論1. 欧州諸国の人事賃金制度」を参照。

重視した賃金への見直しの動きはあるものの、産業横断的に適用されるグレード職務給の存在は、わが国の賃金制度との大きな違いである³。

また、長い歴史のなかで、①労働条件が産業別の労使関係で決定されていること、②採用は、空きポストがでたとき、社内外の経験者や有資格者を対象に職務限定契約を結んで行うこと、③一部従業員を除き、昇進・昇格などキャリアルートが特定職務内に限定されることなどの雇用慣行が醸成されてきたことなどもわが国と異なる点である。

さらに法制度に関しては、EU指令に基づき、各国において、有期契約労働者やパートタイム労働者等の労働条件を客観的な理由なく、比較可能な正規従業員より不利に取扱うことを禁止する立法がなされている。

こうしたことを背景に、欧州諸国では一般的に次のような同一労働同一賃金の仕組みが機能しているとされている⁴。

欧州型同一労働同一賃金

パートタイム労働者とフルタイム労働者などの比較において、「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」ことを原則とする。

労働の質、勤続年数、キャリアコースなどの違いは同原則の例外として考慮する。

³ ドイツでは、企業別協約も存在するが、その多くは使用者団体に加盟していない中小規模企業が、その属する産業・地域を管轄する産別組合と締結するものが多く、また協約内容も、当該産別組合が使用者団体と締結する産業別協約の内容を基本的にそのまま承継する例が多数を占める（労働政策研究・研修機構「現代先進諸国の労働協約システム」（2016年））

⁴ EU対象国において「同一（価値）労働同一賃金原則」とは、人権保障の観点から、性別などの属性等を理由に、労働者間で比較し、同一労働ないし同一価値労働をしていると認められるにもかかわらず、低い賃金の支払いを受けている場合に、同一の賃金の支払いを義務づけるものであり、有利に取扱うことも許されない両面的規制である。他方、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、処遇全般を射程とし、客観的（合理的）理由なく、非正規労働者を正規労働者より不利に取扱うことを禁止し、かつ、非正規労働者を有利に扱うことを許容する片面的規制である。雇用形態の違いを理由とする賃金格差として争われる場合、何らかの立法がない限り、同一価値労働同一賃金原則は、直接的に適用可能な法原則とは解されない。ただし、フランスでは、立法措置ではないものの、破毀院1996年10月23日判決（Ponsolle事件）が、格差を正当化する客観的な理由がなければ、報酬の平等を保障するという同一労働同一賃金原則の適用を、男女労働者間の格差から、労働者間の一般的な賃金格差に拡大したとの指摘もある（労働政策研究・研修機構の「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」2011年7月、水町勇一郎「『格差』と『合理性』—非正規労働者の不利益取扱いを正当化する『合理的理由』に関する研究」社会科学研究62巻3・4を参照）。

その特徴は、同一労働か否かの判断基準が「一時点の職務内容」であることである。この仕組みは、正規、非正規といった雇用形態を問わないグレード職務給制度が社会的に確立していることを背景にはじめて可能となっており、労使にとりわかりやすいものとなっている⁵。

また、「一時点の職務内容以外」の賃金決定要素による待遇の違いについては、使用者に「合理性の立証責任」を課している。これは、正規従業員と「一時点の職務内容」が同じ非正規従業員に対し、原則、同じ賃金とするという考え方を労使で共有しているなかで、それとは異なる待遇を導入したことの説明を使用者に求めることに無理がないという背景があると考えられる⁶。

同一労働同一賃金をめぐっては、雇用慣行を含めた経済・社会基盤との整合性を考慮しながら、各国に適した仕組みを構築していくことが重要である。

2. 日本型同一労働同一賃金のあり方

(1) わが国の賃金の多様性

わが国では、欧州諸国のようなグレード職務給を前提とした産業別労働協約ではなく、企業内の労使自治で賃金を決定している。そのため、企業によって賃金の制度内容は多様であり、時代によっても変化している。

経団連の調査によると、非管理職の基本給の賃金項目を複数で構成する企業が8割にのぼり、そのうち3項目以上とするところが約半数を占める⁷。基本給の構成要素は、職能給＝66.6%、年齢・勤続給＝48.7%、役割給＝32.8%、業

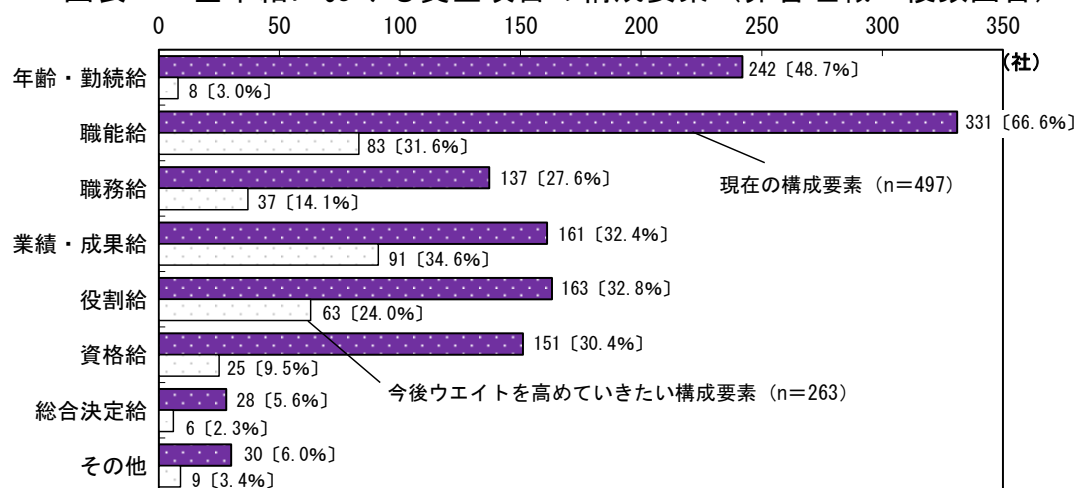
⁵ ドイツでは、労働協約法により、公共の利益にとって必要と思量される場合、労使で構成する協約委員会の同意を得て大臣が宣言すると、当該協約は非組合員にも適用され、旧西ドイツの産業別協約の適用率は2012年時点で53%となっている。さらに、実務上、使用者と非組合員との間の個別労働契約で協約を引用する旨の条項が置かれることが多く、かかる引用条項を用いた非組合員に対する間接的な適用をも含めると約70%の労働者が産別協約の適用を受けて就労する。(山本陽大「産業別労働協約システムの国際比較—ドイツ・フランスの現状と日本の検討課題」日本労働研究雑誌2014年11月号)

⁶ 「EU対象国においては、職種・職務給制度が中心で、正規・非正規労働者いずれについても産業別に設定される協約賃金が適用されること等から、正規・非正規労働者間の基本給についての処遇格差をめぐる紛争は、あまりみられない」とされる(労働政策研究・研修機構の「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」2011年7月)。

⁷ 経団連「2014年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」によると、非管理職の基本給の賃金項目数は、3項目以上が45.0%、2項目が35.0%、単一項目が20.0%である。

績・成果給＝32.4%、資格給＝30.4%、職務給＝27.6%と、職能給を主流としながらも、実に多様であり、同一産業の企業においても共通した賃金制度は少ない。

図表 1 基本給における賃金項目の構成要素（非管理職・複数回答）



出典：経団連「2014年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」

(2) わが国の雇用慣行への配慮

こうした企業内労使自治に基づく賃金制度は、以下のような、長期的な人材育成を重視したわが国の雇用慣行を反映したものであり、同一労働同一賃金の議論においては、雇用慣行の良い面が損なわれることのないようにする必要がある。

第一に、日本でも職務を限定し複数の会社でキャリアアップする働き方が増えつつあるものの、多くの企業では長年にわたる労使自治の結果、長期雇用を前提に、世界的に優れた社内人材育成システムの基盤が確立している。

すなわち、先輩が後輩を指導する「教え教えられる」関係の下、ローテーション人事の実施⁸によりさまざまな職務を経験させて幅広い視野をもたせ、時には、一部上位等級の仕事に挑戦させながら技能・技術を向上させる。そして若者が一人前になるまでは、職務遂行能力の向上に応じて安定的に処遇を高めて

⁸ 産労総合研究所・今野浩一郎研究室「転勤と人事管理に関する調査」（「人事実務」2010年11月15号）によると、企業が転勤を実施する目的として重要視している点は、「業務ニーズに合わせて人材を機動的に配置すること」（79.4%）、「能力や適性にあった配置を行うこと」（52.5%）、「人材育成を進めること」（51.3%）と、過半数の企業が転勤を伴う人事異動を人材育成として重視している。

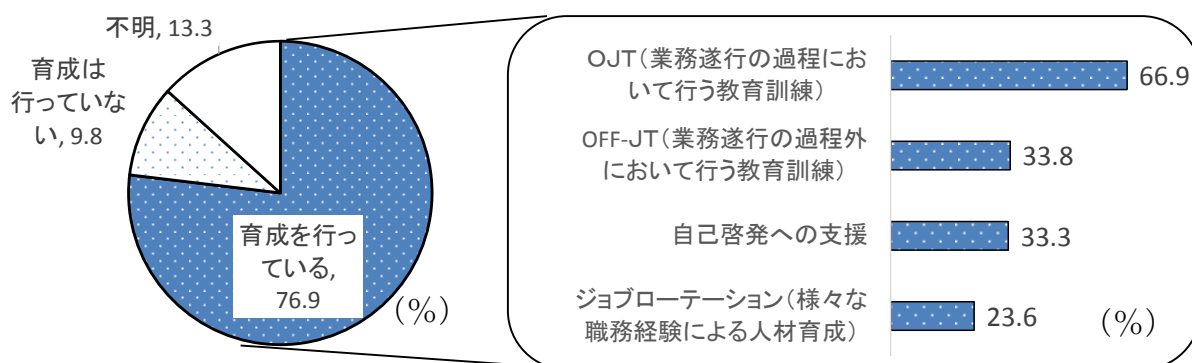
いくケースが多い。

この結果、従業員は、能力開発に留まらず、仕事の幅を広げるチャレンジ精神の醸成、モチベーションの維持・向上を通じたキャリアアップなどのメリットを享受する。

また、企業にとっては、自律的な問題解決能力をもつ現場力の向上や、互助の精神で同僚の仕事を手伝い従業員の力を結集するチームワークの醸成などが、競争力の源泉となっている。

キャリアアップが一部の従業員に限定される傾向にある欧州諸国と比べ、多くの若者に能力発揮とキャリアアップのチャンスが開かれている点は、わが国の雇用慣行の良さである⁹。

図表2 若年正社員の育成の有無・育成方法別事業所割合
【主な人材育成方法（複数回答）】

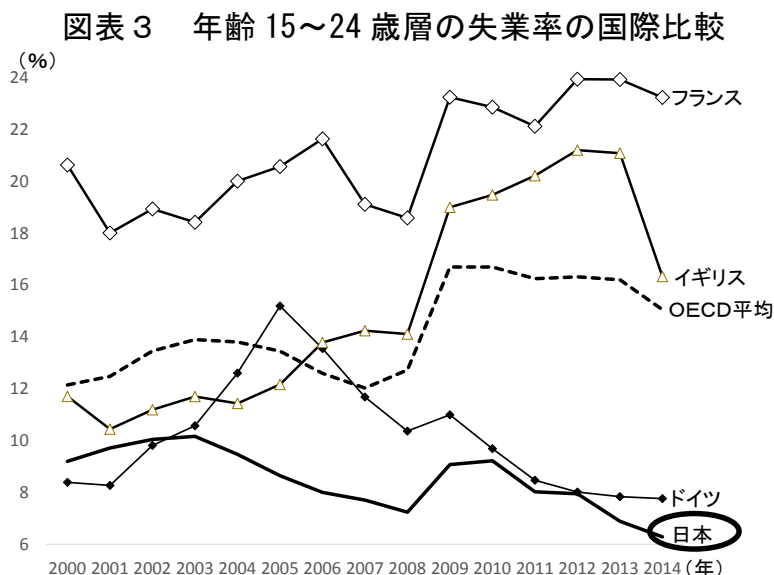


注：若年正社員とは満15～34歳の新規学卒で採用された者及び途中で採用された者
出典：厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査の概況」

第二に、前述の通り欧州諸国では、ポストが空いた時に、職務に見合った有資格者、経験者を採用することが中心であるのに対し、わが国では、新卒一括・実務未経験者の採用が主流となっている。これは、いわゆる第二新卒採用などとあいまって、実務未経験の若者であっても、毎年、就職希望者の9割以上が就職できる基盤となっており、国際的にみて若年層の低い失業率に大きく貢献

⁹ 職能給が社内人材育成システムにとって不可欠とする企業のなかには、職務給が従業員に対し新たな付加価値をつけなくても良いというメッセージをもつことを懸念し、職務給を強く推奨しかねない施策は行うべきでなく、賃金の多様性を確保すべきと考えるところもある。

している。各社は中途採用や非正規従業員の正社員化を同時に進めているものの、新卒一括採用はわが国に根付いた雇用慣行として重要な役割を果たし続けていくものと思われる。



(3) 不合理な待遇差の禁止規定の重要性

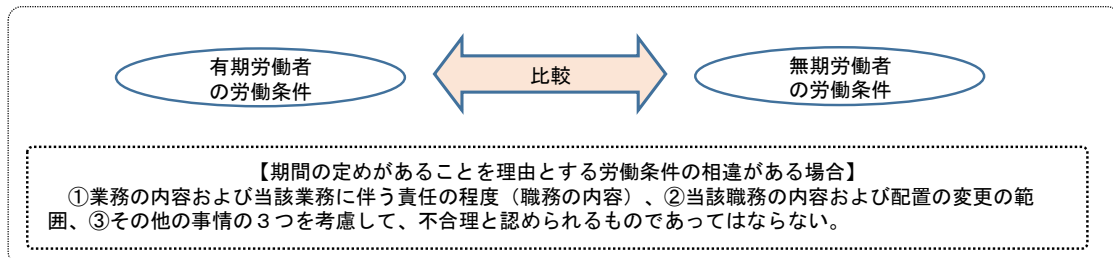
わが国の多様な賃金制度や雇用慣行に十分配慮すれば、外見上同じように見える職務内容であっても、責任や熟練度、成果、所定労働時間数などが異なれば同じ待遇とせず、また「職務遂行能力」や「将来的な仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）」などの要素も加味できるようにしたうえで、「同一の付加価値を企業にもたらすと評価される労働に対して、同じ賃金を払うこと」を許容すべきである¹⁰。

現行法は、有期契約労働者と無期契約労働者、ならびにパートタイム労働者とフルタイム労働者の間の労働条件の差について、①労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用）、③その他の事情を総合的に考慮して、不合理と認められるも

¹⁰ 基礎学力やコミュニケーション能力など潜在的な職務遂行能力の高さを採用基準に設定し、これを満たした者を選抜することや、選抜した者に対し将来の活躍を期待しながら長期的に教育訓練投資を行い会社に定着・貢献してもらうよう、非正規従業員より相対的に高い賃金を支払うことは、職務遂行能力や将来的な仕事・役割・貢献度の発揮期待の要素を十分加味した賃金決定の考え方に基づくものといえよう。

のであってはならないとしている（労働契約法第 20 条、パートタイム労働法第 8 条）。

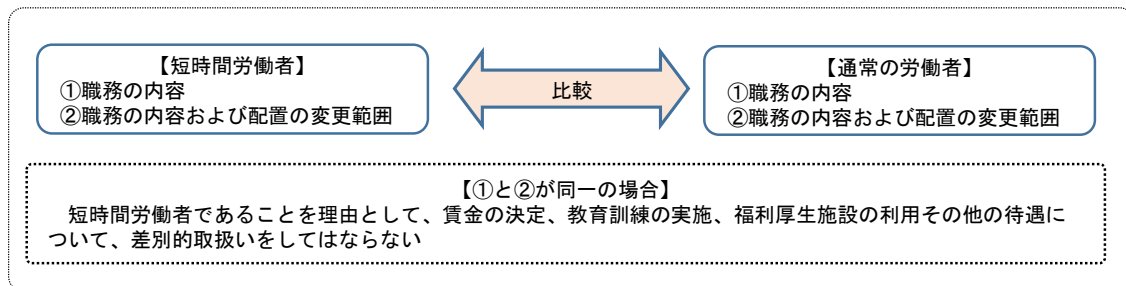
図表 4 労働契約法第 20 条 不合理な労働条件の禁止の判断ポイント



* 比較の対象となる労働条件には、賃金や労働時間だけではなく、労働契約の内容となっている一切の待遇が含まれる
 * パートタイム労働法第 8 条は、労働契約法第 20 条と同じ考え方で短時間労働者と通常の労働者を比較

また、①労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用）などがフルタイム労働者と同じであるパートタイム労働者については、パートタイム労働者であることを理由に、待遇について差別的取扱いをしてはならないとしている。（パートタイム労働法第 9 条）

図表 5 パートタイム労働法第 9 条 通常の労働者と同視すべき短時間労働者についての均等待遇の判断ポイント



*②は「事業所における慣行その他の事情」および「雇用関係が終了するまでの全期間」を考慮

現行法の特徴は、同一労働か否かの判断基準が、欧州のような「一時点の職務内容」だけでないため、多様な賃金決定要素を許容していることにある。具体的には、「職務内容」および「人材活用の仕組み」が同じ場合に「均等待遇」の対象とし、加えて、「職務内容」「人材活用の仕組み」「その他」（労働組合と

の労使交渉経緯など¹¹⁾ という3つの要素が完全に一致しなくても不合理ならば違法とし処遇のバランスを求める「均衡待遇」の考え方をとっている。特に正規従業員については賃金の中で、職務価値部分のみを切り出して評価することが、多くの場合困難であるからである。

職務内容以外のさまざまな事情も総合して不合理かどうかを判断する現行法の基本的考え方は、わが国の多様な賃金制度や雇用慣行と極めて親和性の高いものであり、今後とも維持すべきである。欧州のような職務を基軸とした人事賃金制度が普及していない現状において、欧州型の同一労働同一賃金制度を導入しようとするれば、わが国の雇用慣行は大きな影響を受ける恐れがある。

他方、現行法制には、運用上いくつかの課題があるのも事実である。

第一の課題は、個別企業ごとに複数の賃金項目による賃金体系をもち、多様な要素で賃金を決めている正規従業員と、職務給を基本とし地場の賃金相場の影響を大きく受ける非正規従業員との間で「人事賃金制度」が分かれているため、非正規従業員にとって、正規従業員との待遇差の理由を理解しづらく、不満をもたれやすい要因となっていることである。

そこで、職務内容や人材活用等を考慮しても説明がつきにくいような、不合理な労働条件の禁止を徹底するため、企業の労務管理の自主的点検の例を参考として示すガイドラインの策定、事業主が非正規従業員に対し労働条件等の説明を促す仕組みの検討が必要である。

第二の課題は、非正規従業員は、労働契約法第20条など司法判断の根拠規定に基づき、裁判所や労働審判委員会に救済を求めることが出来るが、働きながら会社を訴えることへの心理的抵抗や費用などの面で躊躇することもあり、十分な救済が図られていない可能性があることである。

そのため、正規従業員に比して不合理な処遇となっている非正規従業員が、

¹¹⁾ 荒木尚志、菅野和夫、山川隆一「詳説労働契約法（第2版）」は、その他の事情として、例えば、所定労働時間の長さ、残業義務を負うか否か、遠隔地転勤義務、海外転勤義務、勤続年数、不合理と主張される当該労働条件の設定手続き（使用者によって一方的に行われたものか、労働組合や従業員集団との労使交渉を経て行われたものかなど）が、考えられるとする。

行政機関への相談、あっせん、調停といった現行の簡易な救済制度をより活用できるための工夫が求められる。

以上を踏まえ、日本型同一労働同一賃金を次のように捉え、その実現に向けて取り組むべきである¹²。

日本型同一労働同一賃金

「職務内容や、仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）など、さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一労働と評価される場合に、同じ賃金を払うこと」を基本的考え方とする。

ガイドラインの策定や法制度の見直し、簡易な救済制度の利活用等により、同一企業における正規従業員と非正規従業員の不合理な待遇差を禁止する現行ルールの実効性を高める。

加えて、正規従業員と非正規従業員との間で、「人事賃金制度等」が分かれていることから、非正規従業員のキャリアアップや能力開発の機会が限定されやすいという課題もある。そのため、不合理な待遇差の是正を図ることによる非正規従業員の待遇改善に加え、意欲と能力のある非正規従業員に対して正規従業員への登用や教育訓練の機会を積極的に広げていくことが重要となる。

以上のように、官民が一体となって、①日本型同一労働同一賃金の徹底と、②非正規従業員の総合的な待遇改善を進めることが、一億プランが指摘する、正規、非正規といった雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇の確保につながるものと確信する。

¹² 経団連は「2011年版経営労働政策委員会報告」において、非正規従業員と正規従業員の処遇、あるいは正規従業員同士の処遇を比較する際の、わが国の「同一価値労働同一賃金」の考え方を示した。それは、「将来的な人材活用の要素も考慮して、企業に同一の付加価値をもたらすことが期待できる労働（中長期的に判断されるもの）であれば、同じ処遇とすると捉えるべきである。外見上同じように見える職務内容であっても、人によって熟練度や責任、見込まれる役割などは異なる。それらを見捨てて同じ時間働けば同じ処遇とすることは、かえって従業員間の納得性は低下することになる」というものである。

その際、非正規従業員の正社員化、賃金等の処遇改善などに積極的に取り組んでいる企業の好事例や、同一労働同一賃金実現のためのガイドラインを活用して実際に不合理な待遇改善を図った例を広く共有し横展開していくことが重要である。

なお、一億プランでは、正規従業員と非正規従業員の賃金差において欧州に遜色のない水準を目指すことを提案している。欧州諸国を参考とするうえで、背景事象を含めた詳細な日欧の比較調査が必要である¹³（「補論2 日欧間のフルタイム・パートタイム労働者の賃金水準差について」を参照）。

II 日本型同一労働同一賃金の実現に向けて求められる取組み

1. ガイドラインの策定と活用

前述の通り、日本型同一労働同一賃金の実現に向けて、ガイドラインの策定と活用が重要である。ただし、処遇のあり方や、何ををもって不合理と捉えるかは、それぞれの企業のおかれている状況によって異なる面があるため、不合理となる例や改善が求められる例を広範に示すことは困難である。

今後策定するガイドラインは、労働契約法第20条、パートタイム労働法第8条、9条の現行法制を前提に、職務内容や人材活用等を考慮しても説明がつかず個別労使が明確に不合理と認識できる取扱いや改善が求められる取扱いに絞ったうえで、企業の労務管理における自主点検に資するものを例示することが適当である。

具体的には、①通勤費や食堂、更衣室の利用など非正規労働者にとって不満がもたれやすい事項であって自主的な話し合いを促す対象となるもの、②職務関連手当など、企業労使にとって不合理か否かを明確に判断できるものに限るべきである。

¹³ わが国の雇用慣行に十分に留意した同一労働同一賃金の実現を検討する際、欧州の仕組みを目指すべきモデルとして議論するのではなく、わが国の雇用慣行に合った日本型の仕組みを模索することが大切である。現場の混乱を回避するため、政府検討会において議論するガイドラインは多くのケース（正規従業員と非正規従業員それぞれの賃金決定要素、賃金差、就労実態等）に当てはめ、不合理性を明確に判断できるかなどを確認する必要がある。

その内容は、賃金制度等を見直す場合の影響なども含め、広く個別労使が共有しうるものであるかどうかを確認しつつ、関係者のコンセンサスが得られることを条件に、例えば以下のような例が考えられる。

なお正規従業員と非正規従業員との比較は、同一企業の同一事業場ごとに行うことが適当である。

【ガイドラインの例】

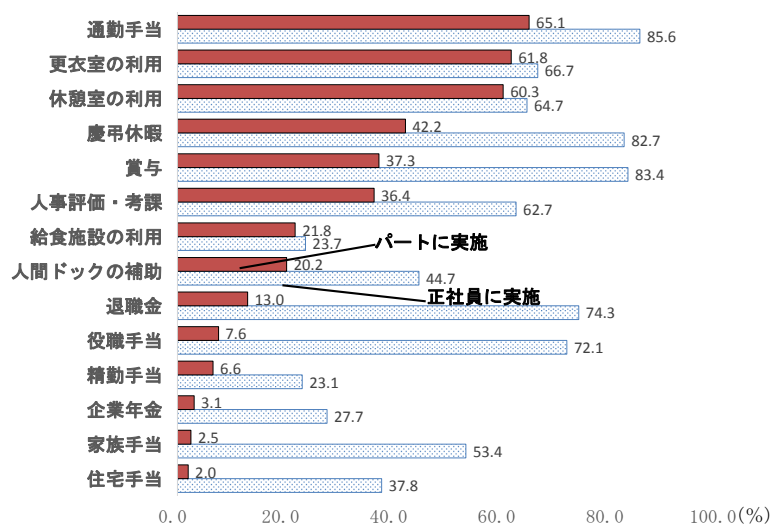
(1) 企業による自主点検の対象となる例

項目	自主点検の対象となるケース
○役職手当（店長手当等）、特殊作業手当（高圧・高所作業、高熱職場作業、雨天屋外作業等の手当）	正規従業員と非正規従業員がまったく同じ役職・特殊作業、人材活用であるにもかかわらず、非正規従業員という理由だけで役職手当・特殊作業手当などの手当を一切支給しない場合。
○業務の習熟度合いに応じた処遇改善	非正規従業員の習熟度合いが高まったにもかかわらず、習熟に対する何らかの処遇改善（時給引上げ、昇給、昇格、賞与・一時金への反映等）を行わないこと、あるいは正社員等の登用機会を与えない場合。 *注：賃金に反映するほど習熟度合いが高まらない場合は、この限りでない。
○非正規従業員に業績向上を期待する場合の賞与・一時金	非正規従業員という理由だけで、一切支給しない場合。 *注：非正規従業員に対し、別途個人業績や組織業績に対する歩合・手当等を支払う場合や、個人業績や組織業績の向上ではなく定型的画一的業務の完遂を期待する場合は、この限りでない。
○現在の業務に必要な教育訓練	非正規従業員という理由だけで教育訓練を実施しない場合。

(2) 見直しや代替措置を検討することが特に望まれる例

項目	自主点検の対象となるケース
<p>○安全管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ヘルメット、安全靴、擦り傷などを防止するための作業服、滑りやすい場所でのゴム靴など安全保護具の提供 ・腰痛防止などの防止策、熱中症防止策の措置 ・手袋、マスク、消毒液使用 ・安全管理教育の実施 	<p>非正規従業員という理由だけで安全管理に必要な道具や教育訓練の機会を提供しない場合。</p>
<p>○通勤手当、出張旅費（実費分）</p>	<p>非正規従業員という理由だけで正規従業員と差を設ける場合。 ＊注：通勤手当は、徒歩など公共交通機関の利用を前提としないことを募集の際の条件としている場合等は除く</p>
<p>○食堂の利用、休憩室の利用、更衣室の利用</p>	<p>非正規従業員という理由だけで正規従業員と差を設ける場合。 ＊注：キャパシティの関係で、対応が困難な場合等は除くが、その際は代替措置の検討が望まれる</p>
<p>○食事手当</p>	<p>非正規従業員という理由だけで非正規従業員に一切支給しない場合。</p>
<p>○慶弔休暇</p>	<p>非正規従業員という理由だけで非正規従業員に一切付与しない場合。 ＊注：有給・無給を問わない ＊注：更新を予定していない短期の労働契約、所定労働時間・日数が短い場合などは除く</p>
<p>○夏季休暇の日数</p>	<p>非正規従業員という理由だけで非正規従業員に一切付与しない場合。 ＊注：有給・無給を問わない ＊注：更新を予定していない短期の労働契約、所定労働時間・日数が短い場合などは除く</p>

図表6 パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況（複数回答）



注：正社員とパートタイム労働者の両方を雇用している事業所=100
 出典：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）」（平成23年）

他方、基本給・時給は多様な要素で構成されているため、不合理か否かを明確に判断できるガイドラインの策定は困難である。また、職務に関連する手当のうち、法定外割増率などは長時間労働の抑制を目的として労使間で率や額を上げてきた企業もあることから、長時間の残業が見込まれない非正規従業員について、一律にガイドラインに盛り込むことは難しい。

さらに、例えば退職金（一時金・年金）や家族手当、単身赴任手当、住宅手当、地域手当、燃料手当、転勤者用社宅・独身寮・社宅の利用、法定外年休・休暇の付与、病気休業、保養所利用、財産形成支援、法定外健康診断等については、長期雇用を前提に将来的な転居を伴う異動、ライフサイクルに伴う支援を目的に措置されている内容であるため、採用・雇用管理区分がまったく異なる非正規従業員との比較を一律にガイドラインに盛り込むことは適切でない¹⁴。

上記ガイドライン例に掲げた各種手当等は、それぞれの企業によって歴史的経緯や考え方が異なることから、ガイドラインの策定にあたっては、労働政策審議会で十分議論を尽くすことが必要である。

¹⁴ 加えて、慶弔見舞金や人間ドックなどの費用助成は、健康保険組合や共済会から拠出する企業も多く、企業としての対応を求めるガイドラインの対象としては相応しくない。

2.3 法の一括改正

政府は一億プランにおいて、以下の2点を含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する方針を示している。

(1) 「非正規従業員と正規従業員との待遇差に関する事業者の説明義務」について

現行パートタイム労働法第14条は、例えば、雇入れおよび契約更新時に賃金制度がどうなっているか、また労働者から求めがあった場合に、どの要素をどう勘案して賃金を決定したかなどを事業主が説明する義務を課している。これに対し、労働契約法第4条は、全労働者を対象に、契約内容の理解を深めることを使用者に課しているものの、努力義務にとどまる。フルタイムの有期契約労働者はパートタイム労働法の対象とならないことから、措置としてかならずしも十分といえない。現行のパートタイム労働法を参考にフルタイムの有期契約労働者に対する説明措置の充実など、既存の説明義務の見直し等を行うことが考えられる。

(2) 「不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備」について

司法判断の根拠規定としては、すでに労働契約法第20条、パートタイム労働法第8条がある。論点としては、その内容、とりわけ現行の不合理性の要件を、合理性要件へ変更し、企業に合理性の立証責任を課すか否かである。

欧州諸国で法定されている「合理的と認められるものでなければならない」という規定（合理性要件）は、労働契約法第20条などの「不合理と認められるものであってはならない」という規定（不合理性要件）と、法律上の意味合いが大きく異なる¹⁵。

¹⁵ 菅野和夫著「労働法第11版」、荒木尚志、菅野和夫、山川隆一著「詳説 労働契約法（第2版）」

図表7 賃金格差の不合理性要件と合理性要件の違い
○は賃金格差が適法、×は賃金格差が違法

裁判官の心証	合理性が認められる	不合理とまでは認められない	不合理と認められる
不合理性要件	○	○	×
合理性要件	○	×	×

出所：中山・男澤法律事務所 中山慈夫弁護士作成資料

前述のとおり、欧州では、雇用形態を問わない産業横断的なグレード職務給制度が社会的に確立している。これは正規と非正規とを問わず、同じ職務で働く従業員間の処遇を比較するうえで、労使双方にとって、いわば客観的で透明な共通のモノサシとして機能している。また、正規従業員と「一時点の職務内容」が同じ非正規従業員に対し、原則、同じ賃金とするという考え方を労使で共有しており、異なる取扱いをした場合の合理性の説明責任を使用者に求めることには無理がない。

これに対し、賃金制度の内容が企業ごとに多様であり、労使の話し合いに基づき運用しているわが国においては、不合理と認められなければ違法とは評価しない現行の仕組み（不合理性要件）が、実態に適合している。

例えば、不合理性要件を合理性要件に変更した場合、勤続年数、キャリアコースなどの要素が正規と非正規の格差の合理的理由として法律上仮に認められたとしても、使用者は、基本給の○万円あるいは△%といった待遇差の幅の合理性をも厳格に立証しなければならなくなる可能性が大きい。

以上のように労働条件の差の合理性の立証責任を使用者に負わせる仕組みのもとでは、企業はトラブルを回避すべく、正規従業員と非正規従業員の仕事内容を明確に分ける行動（職務分離）を採り、結果として非正規従業員の正社員登用機会を減少させるおそれがある。

また、企業は60歳以降の継続雇用確保に努力しており、高齢者がもつ能力やノウハウを活かして定年前と同様の業務に従事してもら場合も少なくないが、紛争回避のため、こうした人材活用を断念せざるをえず、高齢者の活躍が阻害されるなど、さまざまな弊害が予想される（「補論3 欧州型同一労働同一賃金

原則が導入された場合の労働者への影響」参照)¹⁶。加えて、事業規模が小さく、労務管理の負担が大きい、中小・零細企業への配慮が必要である¹⁷。

以上の理由から、現行法の不合理性の立証責任についての基本的な仕組みは変更すべきではない。

わが国の雇用慣行に留意し、また、合理的理由の立証責任を企業に課せることの人材活用への悪影響を考えれば、現行の労働契約法第20条、パートタイム労働法第8条、第9条は堅持すべきである。

(3) 労働者派遣法について

労働者派遣法第30条の3の第1項、第2項は、派遣労働者と派遣先の労働者との間の労働条件の差に関して、派遣元に対して、派遣先における同種の業務に従事する労働者との均衡を考慮した待遇の確保を求めているものの、この規定は配慮義務にとどまっている¹⁸。他方で、2015年9月16日に施行された「労働者の職務に応じた待遇の確保のための施策の推進に関する法律（職務待遇確保法）」第6条第2項において、概略「派遣労働者について、派遣先に雇用される労働者との間において業務内容および責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇および均衡のとれた待遇の実現を図るものとし、法施行後3年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講ずる」と規定されていることを踏まえれば、労働者派遣法の見直しに向けた検討は必要といえよう。

ただし、見直しの議論にあたっては、派遣労働者の雇用主である派遣元と、

¹⁶ 合理性の立証責任を使用者に課すことは、従来の「賃金差は原則違法ではないが不合理であれば例外的に違法とするという規範」を「賃金差は原則として違法と扱い、例外的に合理的と認められれば違法ではないという規範」へ変えることを意味する。後者の規範は、産業横断的な職務概念が確立し、職務内容を賃金決定要素としている欧州諸国で妥当するが、わが国は多様な賃金決定要素を各社の方針で決めており、同規範の適用は、「職務内容」を主な賃金決定要素とするよう政策的に誘導しかねない。

¹⁷ 日本商工会議所、東京商工会議所「雇用・労働政策に関する意見」（2016年4月21日）は、「処遇差を設けることについての合理的な理由の立証責任が企業側に課せられることになれば、中小企業における労務対策上の負担は過大となる」との懸念を示している。

¹⁸ 他方、派遣先には、派遣元から第30条の3の第1項、第2項に基づき求めがあった場合、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報提供など必要な対応を行なうことが配慮義務（第40条第5項）、努力義務（第40条第6項）として規定されている。

指揮命令者である派遣先は異なるうえ、派遣先の地域や企業規模などによって、賃金水準や福利厚生などに違いが生じるといった、労働者派遣の実態を十分に踏まえる必要がある¹⁹。

ちなみに、EUの労働者派遣指令は2008年11月に成立しているが、成立までに実に26年間もかかるなど、その道のりは極めて険しかった。その理由は、派遣労働の規制に関する各国の意見の隔たりが大きかったことに加えて、雇用主と派遣先が異なる派遣労働に同一労働同一賃金の原則を当てはめることが困難であったからである。そのため、EUの労働者派遣指令は、有期労働指令やパートタイム労働指令における規定とは異なり、「派遣労働者に適用される基本的な労働条件は、同一職務で派遣先に雇用されていれば適用されたものを下回らない」という仮想比較対象者の考え方を採用している²⁰。そのうえで、産業横断的な労働協約により適用除外にすることを認めている²¹。こうした点を踏まえると、今後のわが国の検討においても派遣労働については、他の非正規従業員とは異なるアプローチをとることも含めて、慎重な議論が必要である。

3. 簡易な救済制度の利活用等

わが国の個別労働紛争の解決手続きについては、裁判手続きに加えて、労働審判制度、労働委員会によるあっせん、都道府県労働局への相談や紛争調整委員会による調停など、さまざまな制度が整備されてきた。例えば、紛争調整委員会は手続きが迅速・簡便で、無料であり、申請を理由とする申請者に対する不利益取扱いが禁止されるなど、簡易に利用できる救済制度となっている。

ただし、行政機関の救済制度はかならずしも十分に利活用されていない面がある。調停などの申請があった場合、使用者として真摯に対応することが期待

¹⁹ 派遣労働者の賃金は、労働者派遣契約の料金から支払われることになるが、その契約料金自体が、一般に、地方と比べて都市部の方が相対的に高くなるケースが多い。また、派遣先における同種の業務に従事する労働者について、比較対象の労働者がパートタイム労働者など有期雇用の場合、派遣労働者の賃金の方が高いケースも生じうる。さらに、派遣先が大企業から中小零細企業に移った場合、比較対象となる労働者の賃金水準が低下することや、福利厚生施設などに大きな差が生じることがある。

²⁰ 厚生労働省・内閣官房「第2回同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」（2016年4月13日）における厚生労働省提出資料参照。

²¹ 濱口桂一郎「EU労働者派遣指令と日本の労働者派遣法」（大原社会問題研究所雑誌604号）

されるとともに、政府は、こうした制度の一層の周知を図り、必要に応じ都道府県労働局等における人的リソースの充実・訓練等、体制の維持・強化が求められる。

Ⅲ 非正規従業員の総合的な待遇改善

1. 企業の主体的な取り組み

日本型同一労働同一賃金の実現とあわせて、官民が協力し、正社員化や時給の引上げなど非正規従業員の総合的な待遇改善を進めることは、国民全体の生活水準の向上や経済の好循環を図るうえで大変重要である。また、労働力人口が減少するなか、国全体の就労率と生産性を向上させる基盤を整備する観点から、不本意非正規従業員を減らす取り組みを中心に総合的な対策が求められる。

(1) 正社員化の一層の推進

非正規従業員の総合的な待遇改善に向けて、経済界が強力に推し進めるべきは、意欲と能力のある非正規従業員の正社員化、無期社員化である。雇用の安定は非正規従業員にとって大きな待遇改善となる。また、制度上、管理職などに就けるキャリアアップの道筋をつくり積極的に周知することは、いまは非正規従業員として働く場合でも、いつでもチャレンジができるというメッセージとなり、そのことが採用の経路、年齢等に関わらない活躍と、モチベーションの維持・向上を促す。

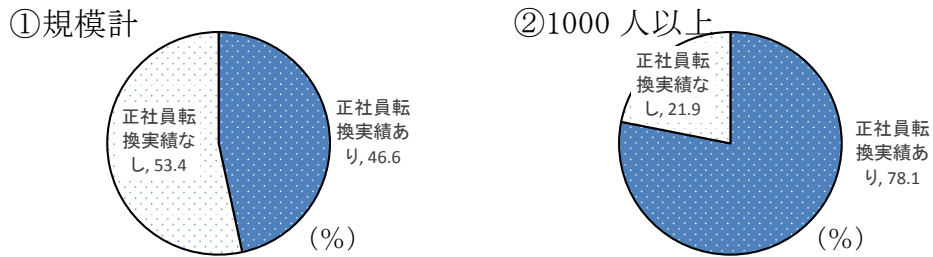
労働力人口が減少するなか、企業は、正社員化を優秀人材の確保とノウハウの伝承・蓄積を図る人的投資と捉え、積極的に取り組むことが期待される。

労働契約法第18条に基づく無期転換ルールの初適用者が2018年4月に出るため、従来、正社員登用制度の運用がなかった企業も含め、その対応が検討されている。在籍中の有期契約労働者を正規従業員に登用する企業を支援するキャリアアップ助成金等関連する補助金も活用しながら、積極的な対応が期待さ

れる²²。

経団連では「2016年版経営労働政策特別委員会報告」や「正規従業員化への要請」²³などを通じ広く企業に呼びかけを行っており、今後ともこれまでの取組みを継続・強化していく予定である。

図表8 若年労働者の正社員転換実績事業場割合

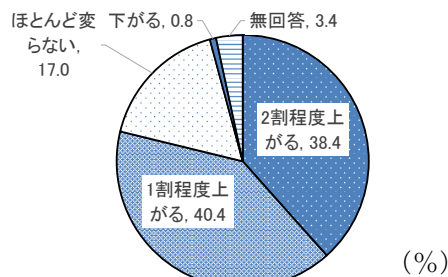


注1：2010年10月～2013年9月の間に正社員以外の若年労働者を正社員に転換させた実績。

注2：正社員以外の若年労働者がいた事業所を100とする。

出典：厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」

図表9 正社員登用後の年収の傾向



出典：労働政策研究研修機構「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」(2014年12月)。

なお、わが国の正規従業員の労働時間は先進国でも相当に長く、非正規従業員のなかには、さまざまな事情から残業が求められる正規従業員としては働くことが難しいと判断し、やむなく非正規労働に就く場合もある。また、仕事と育児の両立の難しさは労働時間だけが原因ではないものの、第1子出産後の女性の約6割が退職し、そのうちの4分の1は、仕事と育児の両立が難しいため、

²² 非正規従業員にとってOFF-JTを受ける費用負担が重く、受講時間の確保が難しい。3日は公的職業訓練を受け、週2日は企業実習を受けるなどOJTとOFF-JTを同時に行う「日本版デュアルシステム」は、2005年度から2014年度の延べ受講者が約25万人、就職者が約18万人と、非正規労働者のキャリアアップ対策として効果であり、その利用促進が期待される。

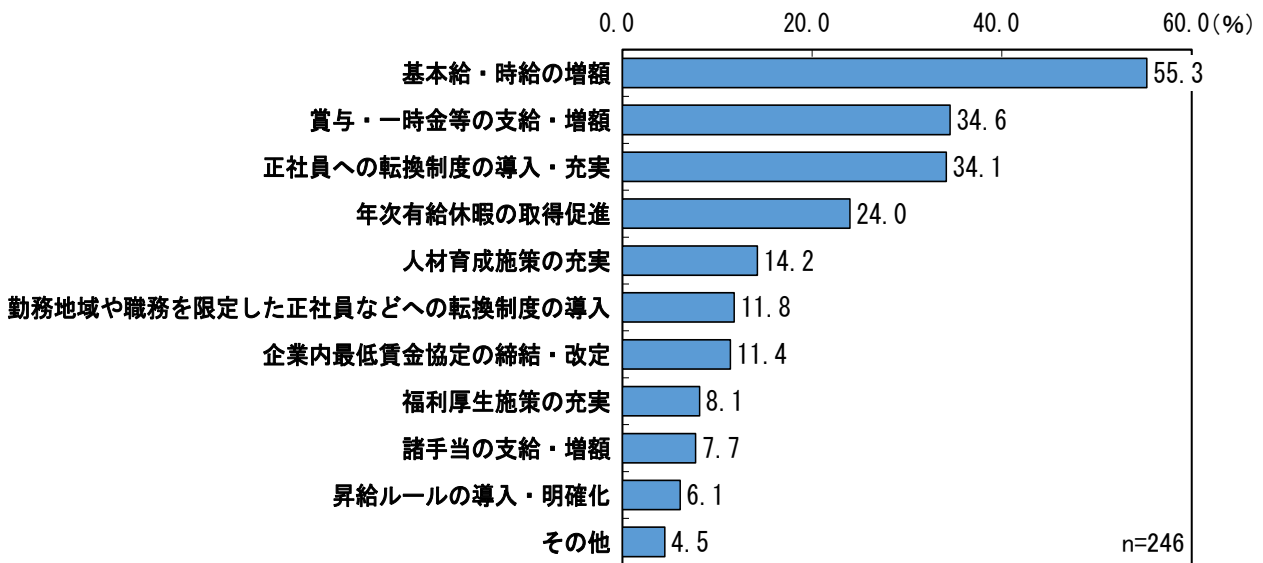
²³ 経団連「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に向けた取組みに関する要請について」(2015年10月28日)。

やむを得ず辞めている²⁴。現在、多くの企業で働き方・休み方改革が進められているところであり、これまでの慣行や文化を見直し、企業トップ自らが長時間労働の解消に向けた意識改革を行い、強いリーダーシップを発揮して、社員の行動を変えていく必要がある。

(2) 賃金等の改善

経団連が 2015 年に実施した調査によると、過半数の企業が非正規従業員の基本給・時給の増額を、また約 3 割の企業が賞与・一時金の支給・増額を実施した。各社では、このほか、非正規従業員の年休取得促進、人材育成施策の充実、福利厚生 of 充実などにも積極的に取り組んでおり、これを一層推し進めるべきである。

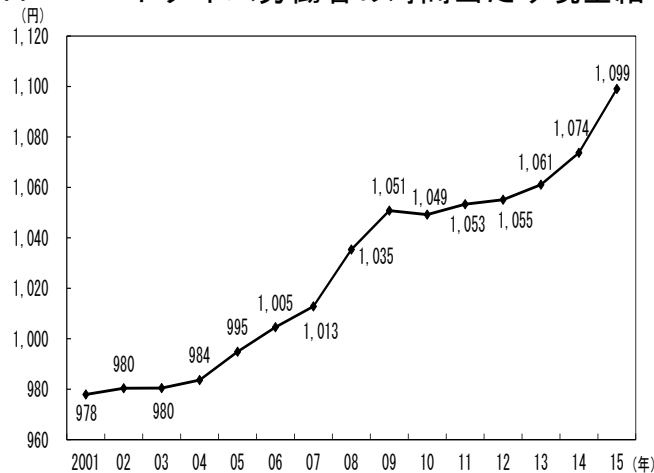
図表 10 非正規従業員について実施を決定した施策（複数回答）



出典：経団連「2015年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」

²⁴ 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(2011年)によると、2005～2009年の間に第1子を出産した女性のうち第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合は38.0%。また、三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(2008年)によると、妊娠・出産前後の女性の退職理由は、家事・育児に専念するために自発的に辞めたが39.0%、次いで仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めたが26.1%である。

図表 11 パートタイム労働者の時間当たり現金給与総額



注1：常用労働者数5人以上の事業所が対象。

注2：各年の数値は年平均。2015年は速報値。

出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに経団連事務局にて作成

非正規従業員の正社員化、賃金等の改善など処遇改善にあたっては、責任を含む仕事内容の高度化や、パートタイム勤務からフルタイム勤務への変更とセットで行う企業があるが、現在の仕事内容・パートタイム勤務でよいと考える従業員も多く、特に、労働時間が短いほど不本意非正規労働者比率は低い²⁵。そのため、こうした多様な就労ニーズを尊重する視点をもちながら取り組んでいくことが大切である。

(3) 多様な就労機会の提供

職業キャリアの形成を図るうえで決定的に重要な時期である若年層の不本意非正規従業員に対し、官民が協力しながらキャリアアップの機会を広げることが、壮年、中年期の不本意非正規従業員を予防する観点からも喫緊の課題といえる。政府として非正規従業員に対する職業能力開発施策を一層充実するとともに、企業は、中途採用枠の拡大や通年採用の実施など、採用方法を多様化す

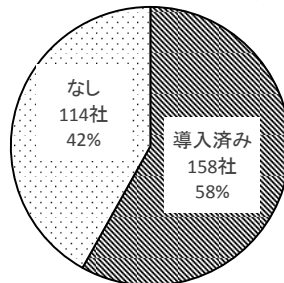
²⁵ 総務省「労働力調査（詳細集計）2015年」によると、非正規の職員・従業員が、現職の雇用形態についている主な理由は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」=26.4%、「家計の補助・学費等を得たいから」=20.8%、「正規の職員・従業員の仕事がないから」=16.9%、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」=11.7%、「専門的な技能等が活かせるから」=7.9%、「通勤時間が短いから」=3.9%、「その他」=12.5%となっている。また、労働時間別に不本意非正規労働者（正規の職員・従業員の仕事がないことを理由に非正規の職員・従業員の雇用形態についている労働者）の比率は、週1～34時間が8.8%、週35～39時間が24.7%、週40時間以上が29.1%となっている。

ることが求められる。

また、正規従業員として働く女性が出産や育児を機に退職し、その後非正規従業員として再就職するケースが多い。政府として、待機児童問題の解消の取組みを強化すると同時に、企業として例えば、テレワークやモバイルオフィス、フレックスタイム制の活用、事業所内託児所の整備、男性の育児参加の促進など、育児休業後の早期復帰、定着が可能となるようにワーク・ライフ・バランスを実現しやすい環境を整えることが大切である。

経団連の調査によると、会員企業の58%が、子育てで一旦、退職した正規従業員が、子育て後に復職できる制度（「カムバック制度」や「ハッピーリターン制度」）を導入している。こうした取組みがさらに広がることで、これまでのキャリアを活かせる女性の就労が進むことが期待される。経団連としては、復職制度のさらなる普及を呼びかけていく。政府には、子育て等で離職した従業員に対する能力開発・就労支援の充実を求めたい。

図表 12 育児等のために退職した従業員の再雇用制度の導入状況



注：「再雇用制度」とは、出産や育児、介護、配偶者の転勤等を事由に退職した元従業員を再雇用する制度のこと。

出典：経団連「ワーク・ライフ・バランスへの取組状況（事例集・アンケート調査結果）」
(2015年9月)

(4) 非正規従業員とのコミュニケーションの強化・充実

従業員の雇用・就労形態が多様化する中、労働条件のほか、日常業務の運営に関することも含め、非正規従業員との話し合いを通じ、良好な労使関係を構築することは、企業のさらなる成長と発展のために大切である。

処遇改善を含む労働条件の見直しを行う場合には、パートタイム労働者を対象とした就業規則の作成・変更時にパートタイム労働者の過半数代表者から意

見聴取を行う努力義務（パートタイム労働法第7条）の徹底や、組合のない事業場において就業規則を変更する場合における過半数労働者代表の選出手続きの徹底を図るほか、非正規従業員の意見を積極的に聴く姿勢が重要である²⁶。

2. 政府の取組み

(1) 学校教育段階の雇用のミスマッチ対策

初職で不本意非正規従業員として働くケースや、新卒者が正規従業員として入社後、数年程度で離職し不本意非正規従業員として働くケースでは、職業意識の醸成のないまま正規従業員になるための就職活動を継続することがある。こうした事態を防ぐため、また雇用のミスマッチを解消するため、中学、高校段階から発達段階に応じた体系的なキャリア教育を拡充させることが有効である。

また、経済のグローバル化、ICT化などビジネス環境が変わっていくなか、これに適合する人材を学校教育が多く輩出できるようにすることは、キャリアと採用の機会を広げ、不本意非正規労働者の減少につながる。そのため、英語によるコミュニケーション能力や、プログラミング教育をはじめ情報を課題解決に役立てるための情報活用能力を育む教育を充実する必要がある。経済界としても出張授業、大学におけるインターンシップなどを通じ支援を引き続き行っていく²⁷。

(2) 働き方に中立的な税制・社会保障制度の実現

パートタイム労働者の処遇改善に関しては、就労調整がこれを妨げているとの指摘がある。厚生労働省の調査によると、就労調整をしている有配偶者の女性パートタイム従業員は21.0%おり、就労調整する理由としては、「103万円を

²⁶ 非正規従業員の処遇改善は、正規従業員の処遇引下げを必然とするものではない。経済界として引下げを望むものではないが、従業員の処遇は全社的な人事・処遇の中で決めてきた長い歴史をもち、企業によっては正規従業員の行き過ぎた年功的賃金カーブが全従業員の公正な処遇を図るために中長期的な課題となっている場合もある。従業員の利害調整を促進する観点から、多数組合や一定の手続きを条件に従業員代表が合意した場合における就業規則の合理性推定効の創設が、今後の政策の検討課題となろう。

²⁷ 「経団連の教育支援」<http://www.keidanren.or.jp/policy/kyoiku.html>

超えると税金を支払うから」が 63.0%、ついで、「130 万円を超えると健康保険、厚生年金などに、自分で加入するから」が 49.3%、三番目に「配偶者特別控除が少なくなるから」が 37.7%と続く。非正規従業員の活躍を一層促す観点から、働き方に中立的な税制・社会保障制度への見直しを進めていく必要がある²⁸。

(3) 中小企業の生産性向上への支援

中小・零細企業では、労働分配率が高止まりしているなか、総じて賃金引上げ余力が乏しい。

設備導入や ICT 化に対する支援、円滑な事業承継促進と需要を喚起する創業・新分野進出支援、適正な価格転嫁に向けた取組み徹底、インバウンドの拡大に向けた受入環境整備、地域の製品・サービスのブランド力向上に係る取組みの後押し、商店街の環境整備の支援など、政府には中小企業の生産性向上のための環境整備を求めたい^{29 30}。

また、中長期的に生産性を向上させる鍵の一つは、優秀人材の確保と定着にある。中小企業の魅力発信、女性や高齢者など多様な人材の活躍支援、若者への技能・技術の継承についても、一層の支援が必要である。

おわりに

雇用管理区分や人事賃金制度のあり方は、時代により変化するため、企業の労務管理、国の政策とも時間軸をもって議論し対応していく必要がある。

労働力人口の一層の減少により労働市場が逼迫するなか、企業は、国内外の優秀な人材を確保しようとして、非正規従業員の処遇の改善や、働き方の選択

²⁸ 厚生労働省「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査の概況：個人調査」。なお、諸手当の見直しを行う企業は、配偶者手当のあり方も、その検討対象となりうる。その際は、配偶者の就業調整の一要因となっていることとの指摘にも配慮しながら、労使でよく話し合いを行うことが望まれる。

²⁹ 日本商工会議所、東京商工会議所「雇用・労働政策に関する意見」（2016 年 4 月 21 日）。

³⁰ 一億総活躍国民会議「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」（2015 年 11 月）において、年率 3%程度を目処に地域別最低賃金を引上げて全国加重平均 1,000 円を目指すとされたところ、あわせて、最低賃金引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や、取引条件の改善等を図るとしている。

肢を広げるといった対応を強化していくことになる。その時、定型的業務を中心とする有期労働者という、従来の典型的な非正規従業員のイメージは変わっていく可能性がある。他方、正規従業員についても、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する制度変更を行う必要が一層高まる。また、海外から優秀人材を確保するため、職務内容をはじめ労働条件を個別合意により決め、自国で働いていたときと同様の労働契約が選択できるようにするなど、日本で働くことを魅力あるものにしていく環境の整備も重要である。

このように考えていくと、将来は、例えば、①勤務地および職種が限定されない「就社型従業員」には「将来の仕事・役割・貢献度の発揮期待」を加味して処遇する一方、②自らの希望により、職種を限定して専門性を高めていく、「就職型従業員」は「現在の仕事・役割・貢献度」で処遇する、という考え方が広がっていくことも考えられる³¹。

こうした将来的な企業対応の変化はありうるものの、本提言は、現場の混乱を避けるべく現時点でのわが国の雇用慣行に十分に留意した日本型同一労働同一賃金のあり方についてまとめた。

今後、官民は一体となって、非正規従業員の処遇改善に向けた取組みをさらに加速していかなければならない。これにより、一人ひとりの就労ニーズと、処遇の納得性・仕事のやりがいとが両立する多様な働き方が増えていくものと期待される。その結果として、正規従業員か非正規従業員かという二分論を超え、非正規従業員という言葉や概念のない社会の実現が期待できる。

以 上

³¹ あわせて、勤務地や勤務時間を選んで働く多くの有期契約従業員を、意欲と能力に応じて無期契約従業員や正規従業員に転換する際には、フルタイム勤務や広域配転のみを前提にするのではなく、個々人のライフイベントや就労ニーズなどに応じて、職種や勤務地、勤務時間を限定するなどの柔軟な対応が普及していくものとする。

補論 1 欧州諸国の人事賃金制度

欧州諸国では、1997年のEUパートタイム労働指令、1999年EU有期労働指令などによって労働条件の不利益取扱いを原則禁止し、同指令に沿って各国は国内法を整備した。その背景には、フランス、ドイツでは、従来から産業別労使団体間の労働協約で、各産業の各職種に対応した技能のグレード（等級）、各グレードへの格付けの方法が産業横断的に制度化され、グレードに応じた賃金率が設定されてきたことが挙げられる（グレード職務給）。

国もこれを支援する形で、横断的労働協約を締結組合の組合員以外にも適用される産業全体の法となるよう、集団的な労使関係法の枠組みを整えてきた経緯がある³²。例えばフランスでは労働組合組織率が1割に満たないにもかかわらず協約適用率が9割を超え、ドイツでも労働組合組織率が約2割に対し協約拘束率は被用者比6割に達する（2010年）³³。

要するに、欧州諸国では非正規従業員に関する同一労働同一賃金原則が、法文化された不利益取扱い禁止と、グレード職務給が経済社会の隅々に普及していることが結合して成立しているといえる。

ドイツでは、産業別の賃金基本協約に基づいて賃金が決められている。賃金基本協約は、基本賃金、成果賃金、負担加給で構成されており、このうち、基本賃金の算定基礎は、等級付けを受けた課業とされている。つまり、賃金基本協約が定める賃金等級は、職務と賃金の関係を示すものであり、これを踏まえて個別事業所の労使が等級と個々人の職務の対応関係を調整（等級格付け）し、賃金を決定している。

³² フランスでは、複数組合主義のもとで労働協約を統一的に適用することを正当化する規範として、職業の法の概念が生み出され、代表的労働組合が締結した労働協約を国家の承認のもとに拡張適用するというシステムが1936年法によって創設された（労働政策研究・研修機構「現代先進諸国の労働協約システム-ドイツ・フランスの産業別協約-（第1巻ドイツ編、第2巻フランス編）」（2013年3月）。

³³ 労働政策研究・研修機構「現代先進諸国の労働協約システム-ドイツ・フランスの産業別協約-（第1巻ドイツ編、第2巻フランス編）」（2013年3月）によると、フランスの協約適用労働者は90%。旧西ドイツ地域の団体協約の拘束を受ける被用者は全体の56%（2010年）。労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」によると、2010年の組織率はフランス=7.7%、ドイツ=19.9%。

協約賃金の対象は、労働者が行っている職務であり、個人の能力は考慮されていない。そのため一般的に査定等による加給がなされている。具体的には、時間給労働者（ブルーカラー）については、協約賃金に査定による加給がなされる場合が多い。他方、月給労働者（ホワイトカラー）については、協約賃金に上乗せして能率賃金が設定される場合が多い。能率賃金には、標準時間より早く作業した場合に支払われるものや、品質や納期、業務効率化といった要素を勘案して支払われるものがある。

図表 i ドイツの産業別労働協約（抄）

第一部 総則

第 2 条 賃金構成

* 賃金基本協約は、基本賃金、成果賃金、負担加給で構成。

第 3 条 賃金に関する基本原則

第二部 基本賃金

第 4 条 基本賃金の算定原則

* 基本賃金請求権の算定基礎は、等級付けを受けた課業。

第 5 条 1 評価の対象

2 課業の評価および等級格付け

* 課業の評価、等級付けは、等級点数評価手続きを適用。

第 6 条 1 等級点数評価手続き

* 課業の価値の決定基礎は、「知識および技量」「思考力」「行為裁量/責任」「コミュニケーション」「従業員管理」。

* 評価指標の要件水準は、等級により、細分化。

賃金等級	合計点数	賃金等級	合計点数
1	6	10	35～38
2	7～8	11	39～42
3	9～11	12	43～46
4	12～14	13	47～50
5	15～18	14	51～54
6	19～22	15	55～58
7	23～26	16	59～63
8	27～30	17	64～96
9	31～34		

【次頁に続く】

補遺 1 課業の評価および等級付けに
 関する等級点数評価手続き
 1. 知識および技量

1	知識および技量	
1.1	職業訓練	
等級	記述	点数
A1	一回の作業指導および短期の訓練を必要とする、知識および身体的技量または技能	3
A2	作業指導および長期の訓練を必要とする、知識および身体的技量または技能	4
A3	作業指導および数週にわたる訓練を必要とする、身体的技量または技能	5
A4	等級A3の期間を超えて体系的職業訓練を必要とする、知識および身体的技量または技能。ここでは、職業訓練は、理論的知識の付与を含む。	7
A5	半年を越える、広範な体系的職業訓練を必要とする、知識および身体的技量または技能	9
1.2	教育訓練および経験	
1.2.1	職業教育	
等級	記述	点数
B1	通常2年間の完結的な職業訓練法の意味における職業教育	10
B2	通常3年から3年半までの完結的な職業訓練法の意味における職業教育	13
B3	職業訓練法の意味における完結的職業訓練および、その後に行われる通常1年間のフルタイム-専門的職業教育(例えば、商工会議所のマイスター職業訓練)	16
B4	職業訓練法の意味における完結的職業訓練および、その後に行われる通常2年間のフルタイム-専門的職業教育(例えば、国家検定技術者)	19
B5	完結的な専門大学における勉学	24
B6	完結的な総合大学における勉学	29
1.2.2	経験	
等級	記述	点数
E1	1年以内	1
E2	1年経過後、2年以内	3
E3	2年経過後、3年以内	5
E4	3年経過後、5年以内	8
E5	5年以上	10

補遺 2 表

賃金基本協約-賃金表(2012年5月1日以降有効)		
賃金等級	賃金等級比率	基本賃金(ユーロ)
1	74.00%	2,006.50
2	76.00%	2,061.00
3	80.00%	2,169.50
4	84.00%	2,278.00
5	89.00%	2,413.50
6	94.00%	2,549.00
7	100.00%	2,712.00
8	107.00%	2,901.50
9	114.00%	3,091.50
10	121.50%	3,295.00
11	129.50%	3,512.00
12	138.50%	3,756.00
13	147.50%	4,000.00
14	156.50%	4,244.00
15	165.50%	4,488.00
16	176.50%	4,786.50
17	186.50%	5,057.50

注1:協約締結当事者は、社団法人バーデン-ヴュルテンベルク金属電機産業使用者団体および金属産業労働組合シュトゥットガルト地区本部。
 注2:実際の協約内容全文を経団連事務局が抜粋・一部簡素化して記載。
 出典:労働政策研究・研修機構「現代先進諸国の労働協約システム-ドイツ・フランスの産業別協約-(第1巻ドイツ編)」(2013年3月)

また欧州諸国では、営業や会計など、職務を限定して契約を結び、一つの職務のなかでキャリアアップするのが一般的であり、正規従業員、非正規従業員とも、処遇は産業横断的な協約賃金によって、職務の難易度ごとに賃率が決まっているため、比較が容易である³⁴。

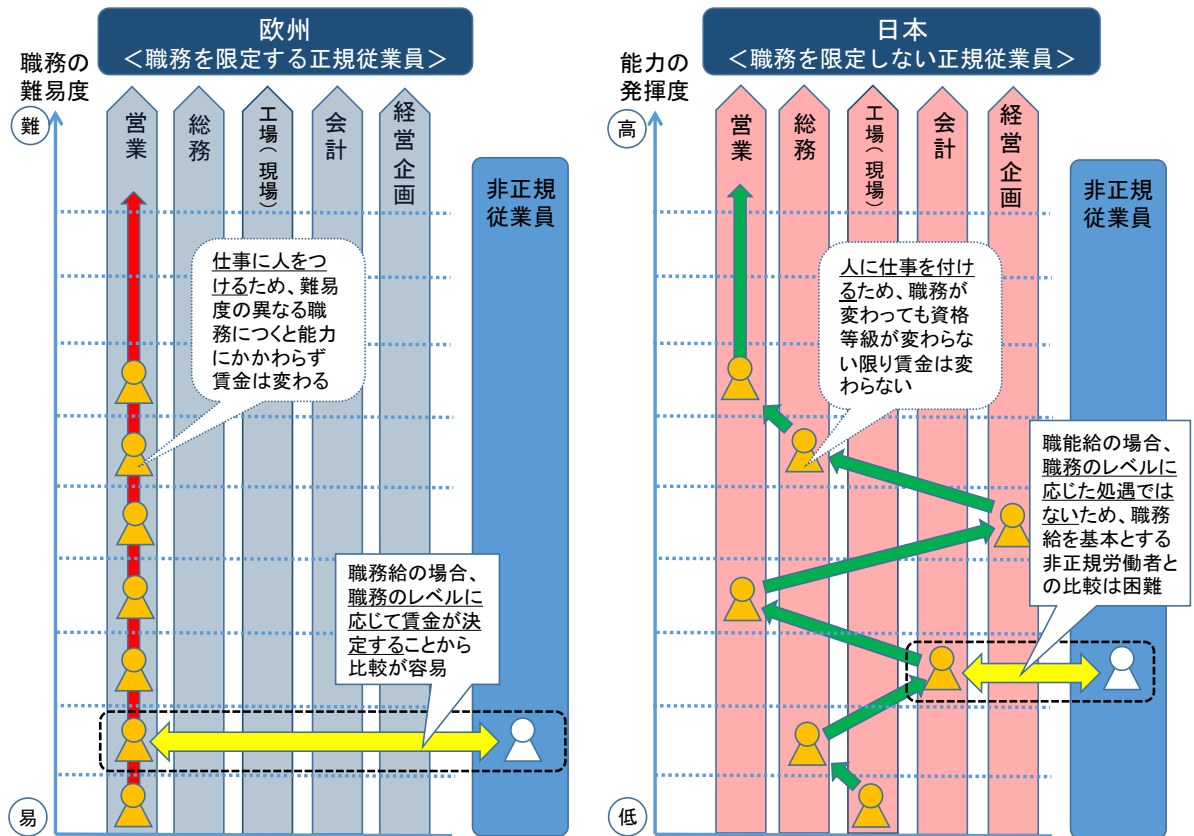
以上の通り、欧州諸国の人事賃金制度は、わが国と相当な違いがあることを十分踏まえ、日本型同一労働同一賃金の実現に向けた議論を行う必要がある。

³⁴ 橋本陽子「ドイツの非正規雇用(不安定雇用)に関する法規制の特徴」(世界の労働 2009年12月号)は、「産別協約で、職種や資格に基づく賃金相場が形成されているドイツでは、パートや有期雇用であるからといって、基本給が異なることが考えにくい点は、わが国の現状との重大な相違である」と指摘。

図表 ii 欧州諸国と日本の賃金決定・法制度等の違い

欧州諸国	日本
<p>【労使関係】 産業別労使関係</p> <p>【賃金決定】 ①グレード職務給が、原則賃金 ②産業横断的協約賃金が、普及</p> <p>【法制度】 ①同じ仕事なら同じ賃金 (事業主に合理性立証責任) ②強力に協約を拡張適用する法律がある</p>	<p>【労使関係】 企業別労使関係</p> <p>【賃金決定】 ①賃金の思想、制度とも多様 ②産業横断的協約賃金がない</p> <p>【法制度】 不合理な処遇差の禁止</p>

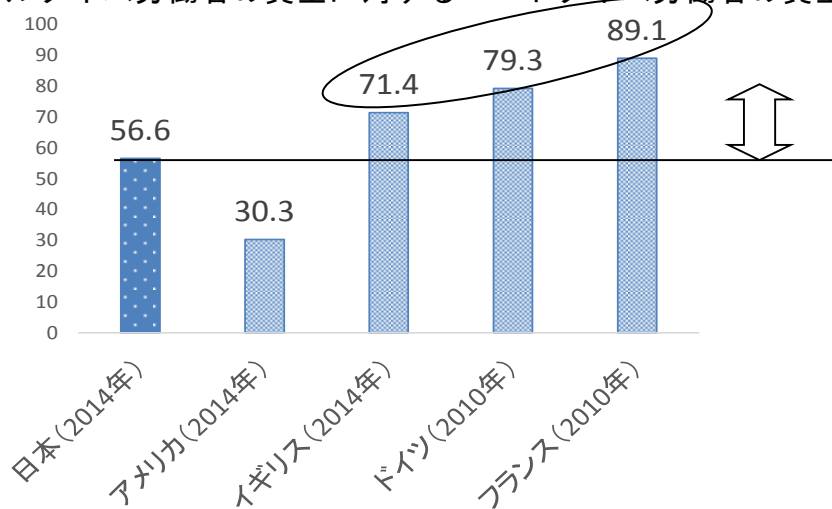
図表 iii 欧州と日本の人事制度の違い



補論2 日欧間のフルタイム・パートタイム労働者の賃金水準差について

わが国のフルタイム労働者の賃金に対するパートタイム労働者の賃金水準は6割弱であり、7～9割の欧州に比べ低いとの統計がある。こうした統計の利用にあたっては、①日欧それぞれの労働者の学歴、年齢、職務内容などの違いを考慮せず単純な比較は適切でないこと、②統計データは、あくまでフルタイムとパートタイムの比較であり、正規従業員と非正規従業員を総体的に比較しているわけではないことをまず押さえたうえで、何故日欧で差があるかについて原因や背景を十分に探ることが、必要かつ適切な対策を考えるうえで有用である。

図表 i フルタイム労働者の賃金に対するパートタイム労働者の賃金水準



注：時間当たり賃金（日・英は残業代除く。独・仏は残業代を含む）

出典：労働政策研究・研修機構「データブック国際比較 2016」

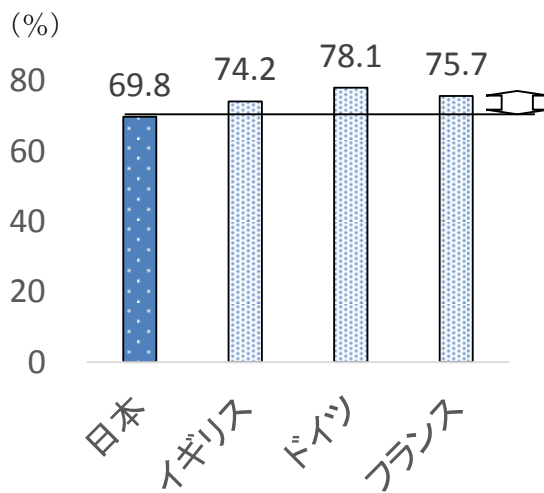
日欧のフルタイム労働者とパートタイム労働者の処遇差の原因・背景としてまず考えられるのは、フルタイム労働者の年功的賃金カーブの影響である。パートタイム労働者に占める女性の割合は日欧とも7割前後であり、パートタイム労働者の処遇は女性従業員の処遇に相当影響される。日本の第1子出産前後の女性の継続就業率は38%³⁵と低いこともあり、男性の勤続年数を100とした場合の女性の勤続年数の指数は、日本が7割弱に対し欧州は9割前後と大きな

³⁵ 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)2011年」によると、2005～2009年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠判明時に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合。

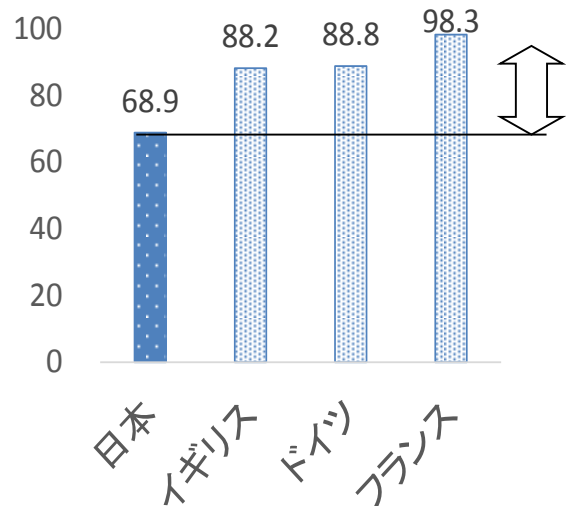
差がある。日本では男性労働者の多いフルタイム労働者の賃金カーブの年功傾向が欧州より高いため、格差の拡大要因になっている。

また女性従業員は、一度退職後、再就職する際、それまでより賃金水準の低い非正規従業員として働くという、キャリアの断絶が一般に見られる一方、欧州では、女性従業員も含め恒常的な短時間正社員が一般的にみられ、こうしたキャリアの違いも格差の要因といえる。両立支援策をさらに充実し、出産、育児等に伴う離職を防止していくことが重要である。

図表 ii パートタイム労働者に占める女性割合 (%)

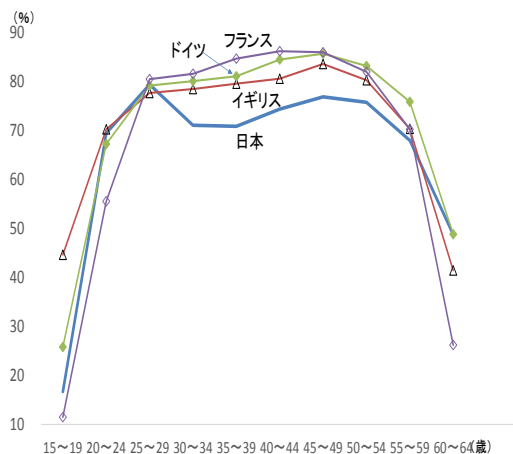


図表 iii 男性の勤続年数を 100 とした時の女性の勤続年数

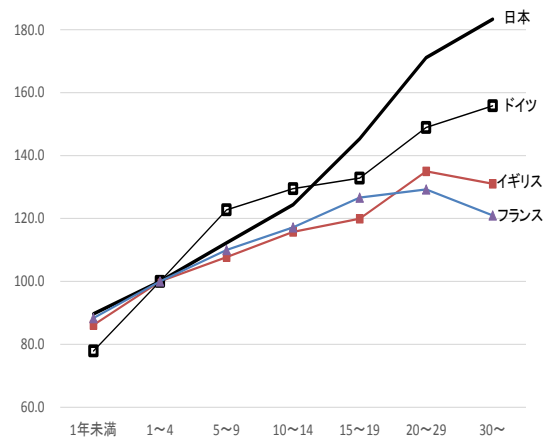


出典：労働政策研究・研修機構「データブック国際比較 2016」

図表 iv 女性の労働力率 (2014 年)



図表 v 製造業の勤続年数別賃金格差 (2015 年)

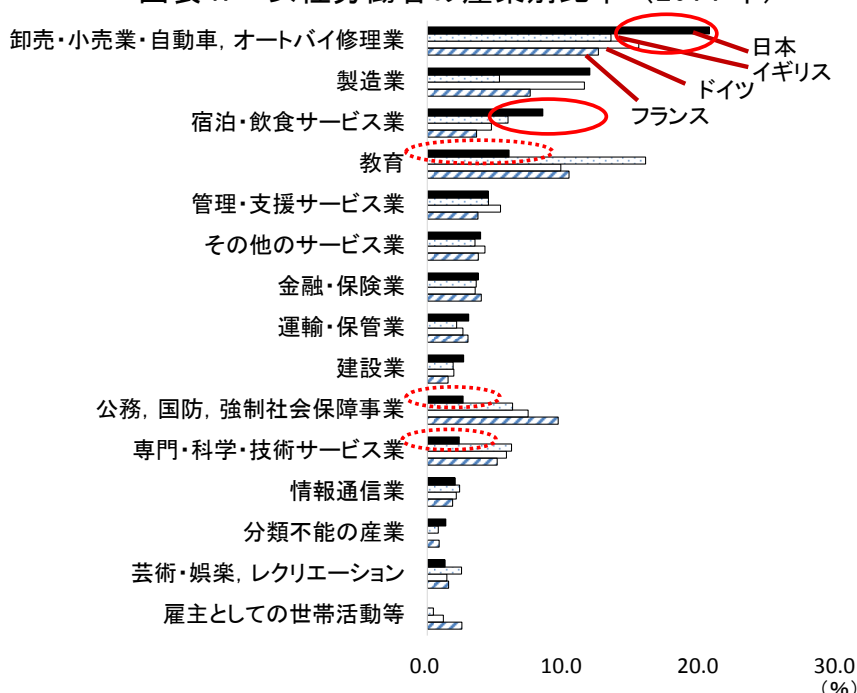


出典：労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2015」

注：日本以外は勤続 1～5 年 = 100 日本のみ勤続 1～4 年 = 100

さらに、パートタイム労働者の約7割を占める女性労働者が多く就労する産業分野についても各国に差がある。イギリス、ドイツ、フランスに比べ日本では、「卸売・小売業他」「宿泊・飲食サービス」での就労比率が高く、「教育」「公務、国防他」「専門・科学・技術サービス業」での就労比率が低い。日本の場合、総じて賃金水準が低い産業にパートタイム労働者が多いことは、パートタイム労働者の加重平均された賃金水準の低下をもたらす要因となりうる。

図表 vi 女性労働者の産業別比率（2014年）



注：各国とも2%未満の産業（農業、林業、漁業、鉱業、採石業、電気、ガス、蒸気、空調供給業、建設業、運輸・保管業、不動産業、治外法権機関、団体、分類不能の産業）は除く
 出典：総務省「世界の統計2016」より加工

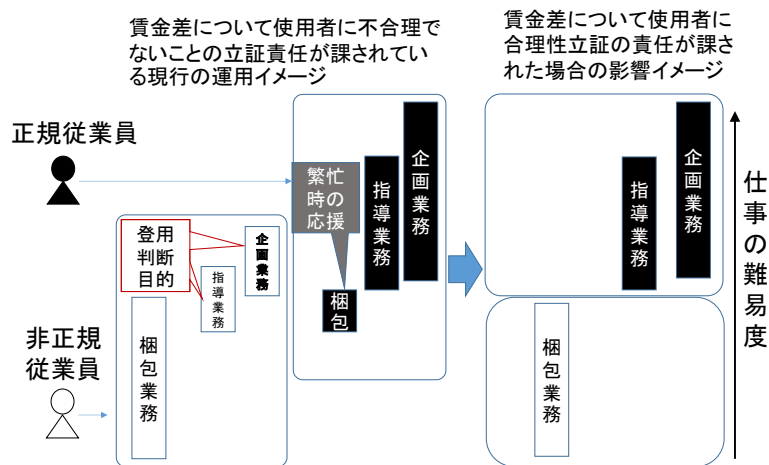
また、欧州諸国における正規従業員と非正規従業員の定義や実態が日本と同じではないと考えられる。このほか、フル・パートタイム労働者間の処遇差の比較にあたっては、産業構造の違いや税・社会保障、雇用・失業情勢なども含め、日欧間の事情の違いを十分に分析したうえで、労働分野以外の政策も含めた総合的な対策をとることが重要である。特に、処遇に関わる規範・ルールの見直しは、人材育成や雇用にも影響を及ぼす可能性があるため、政府の検討会等で欧州諸国における制度の現状と運用状況（裁判例等）を把握する際には、欧州諸国の人材育成の仕組みや解雇に関する法制と実態など、同一労働同一賃金原則が欧州諸国で何故機能しているかを把握する必要がある。

補論3 欧州型同一労働同一賃金原則が導入された場合の労働者への影響

労働条件の差についての合理性の立証責任を使用者に負わせる仕組みが新たに導入された場合、企業はトラブルを回避しようと、正規従業員と非正規従業員の仕事を明確に分ける行動が発生し、結果として非正規従業員の正社員登用、キャリアアップの芽を摘みかねない。

例えば、意欲と能力のある非正規従業員に対し、正社員登用するかどうかの判断を行うため、正規従業員と同じような職務にも挑戦してもらう仕組みを設ける企業がある。ところが、合理性の立証責任が使用者側に負われると、職務に明確な違いを設けるため、非正規従業員には正規従業員とまったく異なる業務だけに従事してもらうような対応が広がり、その結果、正社員登用のスキームを維持出来なくなることが想定される。これは非正規従業員の処遇改善の芽をつみかねない。

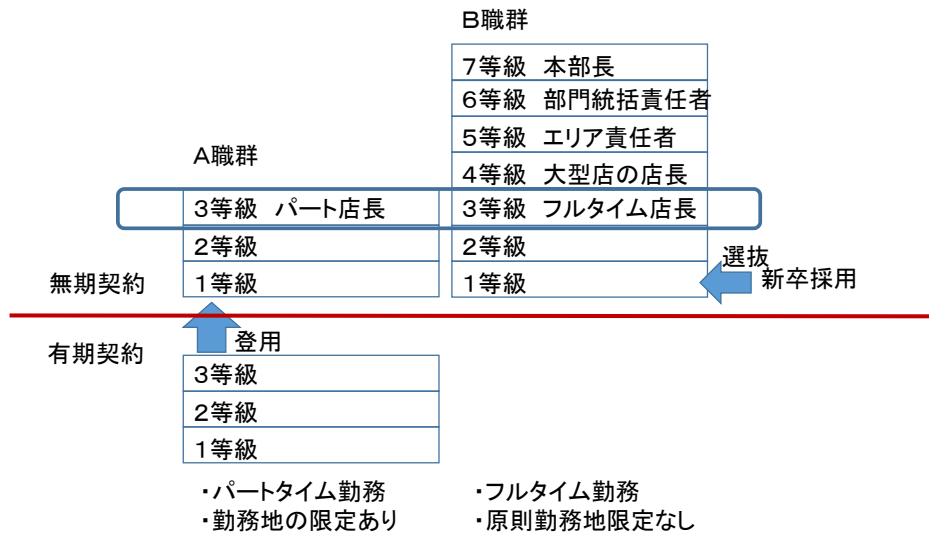
図表 i 賃金差の立証責任が課せられた時の仕事内容の分離イメージ



例えば、外食産業などでは、同じ店長職に就く者として、パートタイム店長とフルタイム店長（ともに無期労働契約）がいる。パートタイム店長とフルタイム店長は、一時点では同じ仕事に従事するものの、職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用）の違い、期待されるキャリアを理由に処遇を異にしているが、こうした理由の処遇差が合理的であると明確に認められないまま立証責任が課せられれば、企業は無用な紛争を回避するため、パート店長、フルタイム店長いずれかの仕組みをなくすことを選択せざるをえなくなる。パート店長

職は有期契約労働者のキャリア開発の機会となっており、またフルタイム店長職はマネジメントの実践機会となっているため、こうした仕組みをつくれなくなることは、意欲の高い労働者にとって不利益となる。

図表 ii パートタイム店長とフルタイム店長を運用する企業の人事制度イメージ



さらに、定年後の継続雇用制度で働く高齢者については、定年前と人材活用の仕組みが変わることを理由に賃金を一定程度引下げながらも、長年培われた能力やノウハウを活かせる業務に従事してもらうことで雇用を維持しているのが一般的である。ところが、こうした取扱いが合理的であると明確に認められないうちに立証責任が課せられれば、定年前とまったく異なる業務へ配置したり、雇用維持を目的に新しく仕事を作り出してそれに従事してもらうことが必要となる。この結果、企業にとって継続雇用が困難となったり、技術の伝承に支障が出るばかりでなく、高齢者にとっても十分に能力発揮が出来なくなるなど、人材活用の面で悪影響が懸念される。