

## 同一労働同一賃金の推進について（補足【Q&amp;A】と【参考文献】）

水町勇一郎

## 【Q&amp;A】

**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。

**Q2. 「同一労働」はどのように定義されどのようにして測られるのか？**

A2. 「同一労働」は基本的にそのときどきの職務内容の同一性または同等性を指す。しかし、その時点での職務内容が同じであれば常に同じ賃金を支払うことが求められるわけではなく、「合理的理由」のあるものであれば賃金格差も許容されうる（より重要な鍵を握るのは「合理性」）。例えば、ヨーロッパで一般的な職務給であれば、「職務」が同じなら同じ賃金とされていることが多いが、日本企業で多くとられている職能給であれば、賃金は単なる職務内容だけでなく、将来に向けたキャリア展開を考慮した賃金制度となっており、それぞれの時点で「労働（職務内容）」が同じでも異なる賃金が支給されていることが多い。しかし、それゆえに直ちに違法とされるのではなく、その賃金の相違が将来のキャリア形成を考慮に入れたものとして「合理的」だといえれば、適法な格差とされることになる。この点は、EU（例えばフランス）の同一労働同一賃金原則でも同様に解釈されている。

**Q3. 新たなルールは「均等」ルールか「均衡」ルールか？**

A3. 「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」があてはまるか「均衡」があてはまるかは、それぞれの給付の性質・目的によって個別に決まる。例えば、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）。これに対し、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）。これらの給付の性質・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（同一労働同一賃金推進法〔職務待遇確保法〕6条1項・2項参照）。

#### **Q4. 「同一価値労働同一賃金」とはどのようなルールか？「合理的理由のない処遇格差の禁止」原則のなかに含まれるのか？**

**A4.** 「同一労働同一賃金」ルールだと、比較対象者間で職務分離がなされていた場合（例えば男性と女性の従事する職務が完全に分けられていた場合）には、前提となる職務の同一性に欠けるため、このルールは及ばなくなる。このような事態を克服するため、職務内容が異なる場合でも職務の価値を比較して、それが同じ場合には同じ賃金を支払うべきだとする「同一価値労働同一賃金」原則が考案された。このルールは、男女差別や人種差別等の差別禁止法のなかで採用されることが多いのに対し、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など雇用形態の違いによる処遇格差問題については、EU諸国においても採用されることは少ない。もっとも、正規労働者と非正規労働者の処遇格差が大きく、職務分離や雇用管理区分が両者間の壁となっていることが多い日本では、基本給等をめぐる「均衡」ルール（上記A3参照）の解釈・運用のなかに職務評価（労働の価値の比較）の手法を取り込んでいくことが考えられる。この点も、「合理的理由のない処遇格差の禁止」のなかに含めて考えることができる。

#### **Q5. 新たなルールの導入は、正社員の賃金引下げにつながらないか？**

**A5.** 労働法の鉄則として、差別禁止や不利益取扱いの禁止等を導入する際には、不利益を受けている人の処遇を引き上げて対応しなければならず、有利な取扱いを受けている人の処遇を引き下げて対応することは許されない（男女差別の禁止の場合と同様）。非正規労働者の処遇を改善せず、正規労働者の処遇を切り下げることで対応するのは、非正規労働者の処遇改善を図ろうとしている法の趣旨にも反する。もっとも、正規労働者と非正規労働者の処遇格差を解消していく際に、人件費全体のパイが増えなければ、中長期的には両者を含めて処遇が停滞してしまうことになりかねない。

このような事態は、労働法の保護強化の際に常に生じうるものである。このような事態を招来させないために注意すべきことは、経済状態が良好なとき（経済全体のパイが拡大しているとき）に改革を進めること、そして生産性をなるべく阻害せずむしろ生産性を高めていく方向で改革を進めていくことである。

#### **Q6. 「合理的理由」の内容（そのガイドライン）としてどのようなものが考えられるか？**

**A6.** 個々の給付の性質・目的によって合理性の内容は異なってくる。また、それぞれの企業でとられる制度の具体的な内容によっても判断の内容は異なってくる。これらの多様性

を踏まえつつ、合理性判断の内容の例を示すとすれば、次のような整理・分類が考えられる。

- ① 職務内容と関連性の高い給付（基本給、職務手当、教育訓練など）
  - …職務内容、経験、資格などが合理性を基礎づける事情となりうる。基本給が職能給の場合には、キャリアコースの違いもそれが基本給の違いを説明できる内容のものであれば合理性を基礎づける事情となりうる。
  - …かりにこれらの点で違いがあるとしても、給付内容の違いがこれら（職務内容等）の違いに応じてバランスのとれたものであること（均衡を失しないこと）も求められる。
- ② 勤続期間と関連した給付（退職金・企業年金、昇給・昇格、年休日数など）
  - …勤続期間の違いが合理性を基礎づける事情となりうる。有期労働契約の更新で勤続期間が長くなっている労働者については、同じ勤続期間として算定することが考えられる。
- ③ 会社への貢献に対して支給される給付（賞与、移動手手段の快適度など）
  - …会社への貢献度の違いが合理性を基礎づける事情となりうる。例えば、短時間労働者も、有期契約労働者も、派遣労働者も、賞与の算定基礎期間に労務を提供し会社の業績等に貢献しているといえる場合には、その貢献に応じて支給することが求められる。貢献の度合いに量的な違いがある場合には、その違いによって説明可能な（均衡を失していない）給付の量的な違いは合理的と考えられうる。
- ④ 会社からの収入で生計を立てている者に対する生活保障的な給付（家族手当、住宅手当など）
  - …扶養家族の存在、住宅の賃貸、収入の額など、支給要件として設定されている基準が給付を基礎づける事情として説明可能なものであれば、それらの事情が合理性を基礎づける事情となりうる。ただし、これらの基準は、実質的に性差別をもたらさうもの（間接差別）として別の考慮がはたらく可能性があること（雇用機会均等法 7 条参照）には注意が必要である。
- ⑤ 同じ会社・場所で就労する者として必要な費用・設備・制度等に係る給付（通勤手当、出張旅費、社内食堂、休憩室、化粧室、安全管理、健康診断、病気休業など）
  - …同様の状況に置かれている労働者に対しては、基本的に同様に給付することが求められる。
- ⑥ 労働時間の長さや配置に関連する給付（時間外労働手当、深夜労働手当、食事手当など）
  - …労働時間の長さや配置の違いが合理性を基礎づける事情となりうる。
- ⑦ 雇用保障（優先的に人員整理の対象とすることの可否）
  - …会社との結びつきの度合い（勤続年数、雇用継続の期待など）、社会的保護の必要性（被扶養者の数、再就職の困難性）などが合理性を基礎づける事情となりうる。

これらの分類・基準は例示にすぎない。重要なのは、これらの点を参考に、労使で話し合い、そのなかで会社（使用者）が賃金・処遇制度の合理性を説明し、賃金・処遇制度の納得性を高めていくこと。非正規労働者も参加しその声を反映させる形で実質的な話し合いを行うこと（手続の公正さ）が合理性を基礎づける重要な事情となりうることをガイドラインに明記することも考えられる。

## 【参考文献】

- 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 号 125-152 頁 (2011 年 3 月)  
[http://jww.iss.u-tokyo.ac.jp/jss/62/0304/jss620304\\_125152.html](http://jww.iss.u-tokyo.ac.jp/jss/62/0304/jss620304_125152.html)
- 水町勇一郎「『同一労働同一賃金』は幻想か?—正規・非正規労働者間の格差是正のための法原則のあり方」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革-日本の働き方をいかに変えるか』(日本評論社) 271-297 頁 (2011 年 6 月)
- 水町勇一郎「『差別禁止』と『平等取扱い』は峻別されるべきか?—雇用差別禁止をめぐる法理論の新たな展開」労働法律旬報 1787 号 48-59 頁 (2013 年 3 月)
- 岩村正彦「有期労働契約と不合理労働条件の禁止」ジュリスト増刊『労働法の争点』(有斐閣) 156-157 頁 (2014 年)
- 水町勇一郎「不合理な労働条件の禁止と均等・均衡処遇 (労契法 20 条)」野川忍ほか編『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』(商事法務) 311-339 頁 (2015 年 4 月)
- 労働政策研究・研修機構『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)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001h51q-att/2r9852000001jh4z.pdf>
- 労働政策研究・研修機構『様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書』(2013 年 7 月)  
<http://www.jil.go.jp/press/documents/20130730/report.pdf>
- 厚生労働省『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』(2014 年 7 月)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000052513.html>