

同一労働同一賃金に関する本会の意見

1. 総論

正規・非正規雇用労働者間の不合理な格差は是正すべきであるが、欧州型の『同一労働同一賃金』の考え方は、わが国企業の雇用・賃金制度や慣行には合わない。不合理な格差の是正は、当事者である個別労使の話し合いによって漸進的に進めるべきである。正規雇用を望む非正規雇用労働者に対しては、正規雇用への転換や正規雇用求人への紹介を推進すべきであり、非正規雇用労働者の職務能力の向上も重要である。

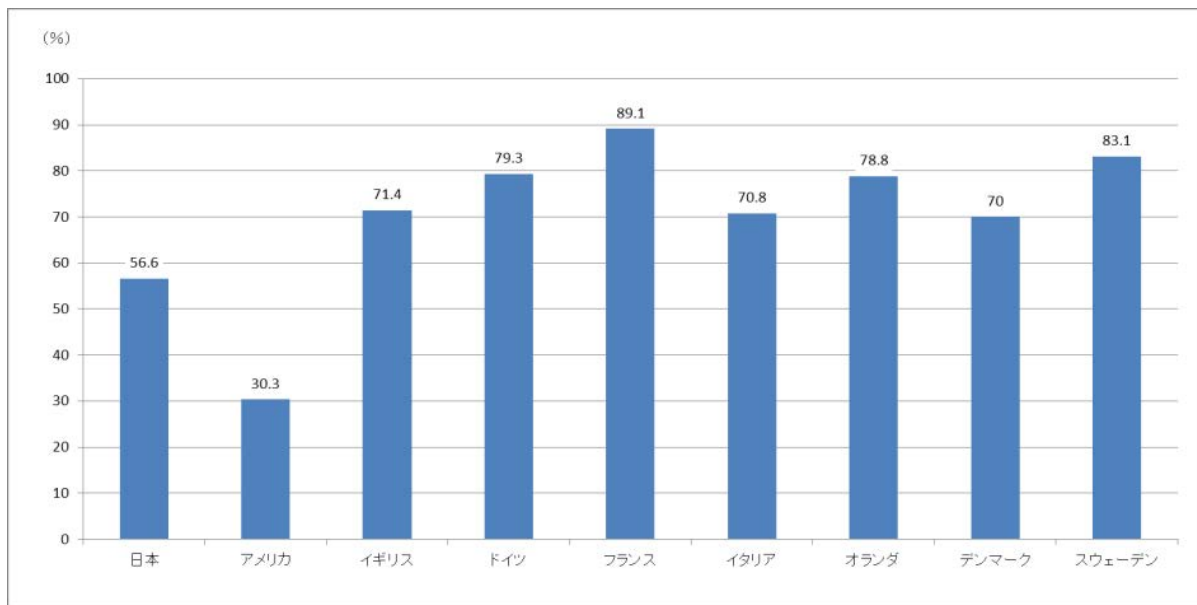
欧州型の『同一労働同一賃金』の考え方に沿った法律改正は、企業の雇用・人事制度に大きな混乱と、負担を生じさせる。不合理な格差を是正し、均等または均衡のとれた処遇を求める現行の労働契約法、パート労働法の規定の内容で十分と考える。また、立証責任を企業側にのみ負わせることは反対である。ガイドラインの策定については、明らかに不合理である事例の例示にとどめるべきである。

2. 各論

(1) 正規・非正規雇用労働者の賃金格差の是正は、日欧の雇用・賃金制度などの違いを踏まえ、政策目標や是正策を検討していただきたい。

政府は「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金格差について、欧州諸国に遜色ない水準を目指す」としているが、欧州諸国とわが国では雇用・賃金制度が大きく異なる上、政府が基準とする統計（図表1）はフルタイム労働者とパートタイム労働者の単純な比較であるため、日本の正規・非正規雇用労働者の賃金水準の格差が大きいと結論付けるのは適切ではない。

図表1：フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準

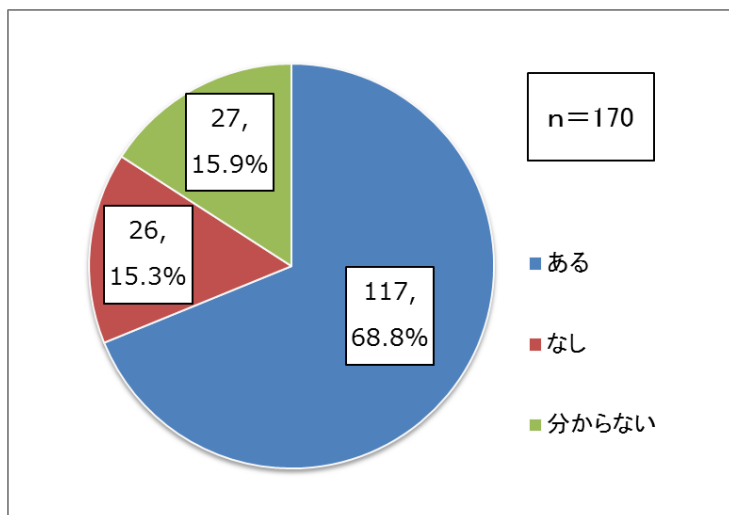


出所：労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2016」

本会会員企業へのアンケート調査（以下、本会調査という）では、正規雇用労働者と同様の業務を行っている非正規雇用労働者の賃金水準は、「同水準以上」「8割以上10割未満」「6割以上8割未満」と回答した企業が8割を占めている（図表2・3）。同じく、厚生労働省が実施した「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」においても同様の結果が示されている。加えて、賃金格差がある理由としては、多くの企業が「責任の重さ」、「経験」、「業務範囲の広さ」、「転勤の有無」、「残業の有無」、「昇進・昇格の有無」等を挙げている（図表7）。これらの結果から、多くの企業においては、正規雇用労働者と同様の業務を行っている非正規雇用労働者の賃金水準は、正規雇用労働者と比較して著しい格差はないと考えられる。

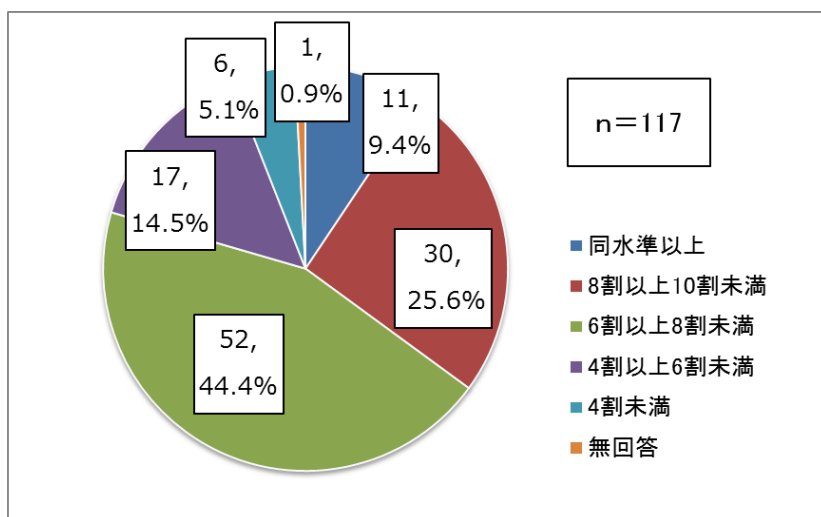
正規・非正規雇用労働者の賃金水準に関する統計や企業の実態について、正確に把握した上で、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた施策を検討していただきたい。

図表 2 : 同一職場で正規・非正規雇用労働者が同様の業務を行う部門の有無 (170 社)



出所：本会会員企業へのアンケート調査（平成 28 年 5～8 月実施、以下同様）

図表 3 : 非正規雇用労働者の賃金水準 (117 社)

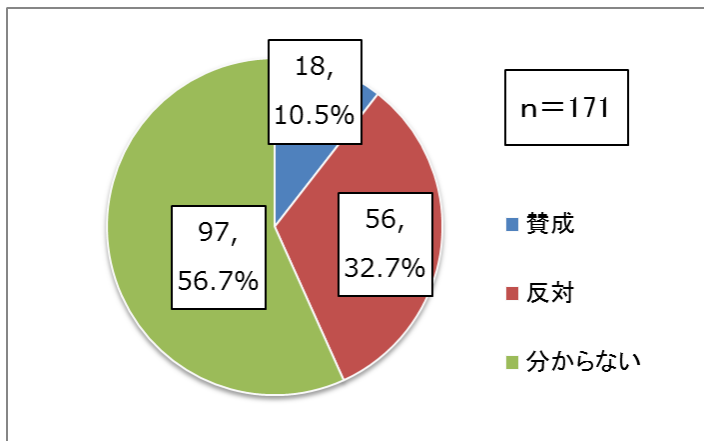


(2) 欧州型の『同一労働同一賃金』の導入は、わが国企業の雇用・賃金制度等に混乱と負担を生じさせる。

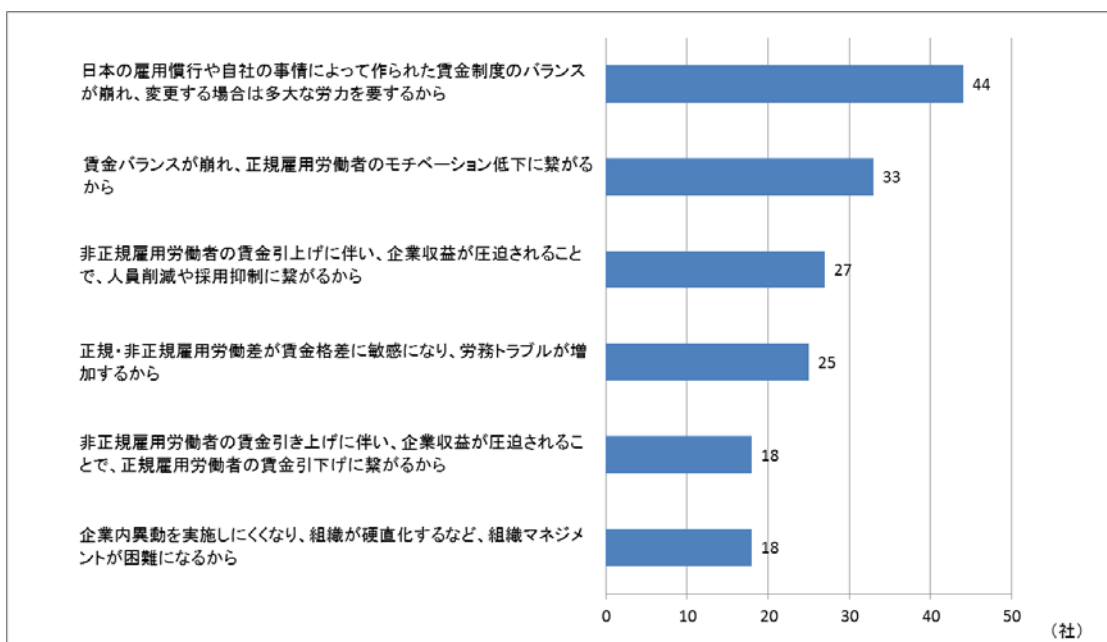
欧州諸国では、仕事の内容・価値に対して賃金を支払う「職務給」制度が産業別に確立されている。一方、日本では、正規雇用労働者は能力に応じて賃金を支払う「職能給」、非正規雇用労働者は「職務給」が主流である。欧州型の『同一労働同一賃金』を導入するのであれば、日本の雇用・賃金制度は大幅な変更が余儀なくされ、混乱や負担が生じる。

本会調査では、『同一労働同一賃金』の導入について、「分からない」と回答した企業を除くと、7割以上の企業が「反対」の考えを示している（図表4）。反対する理由としては、「日本の雇用慣行や労使自治により作られた賃金制度のバランスが崩れ、制度変更により多大な労力を要するから」、「賃金制度のバランスが崩れ、正規雇用労働者のモチベーション低下につながるから」、「非正規雇用労働者の賃金引上げにより企業収益が圧迫され、人員削減や採用抑制につながるから」等を挙げている（図表5）。

図表4：同一労働同一賃金の導入に関する賛成・反対（171社）



図表5：同一労働同一賃金の導入に反対する理由（56社／複数回答）



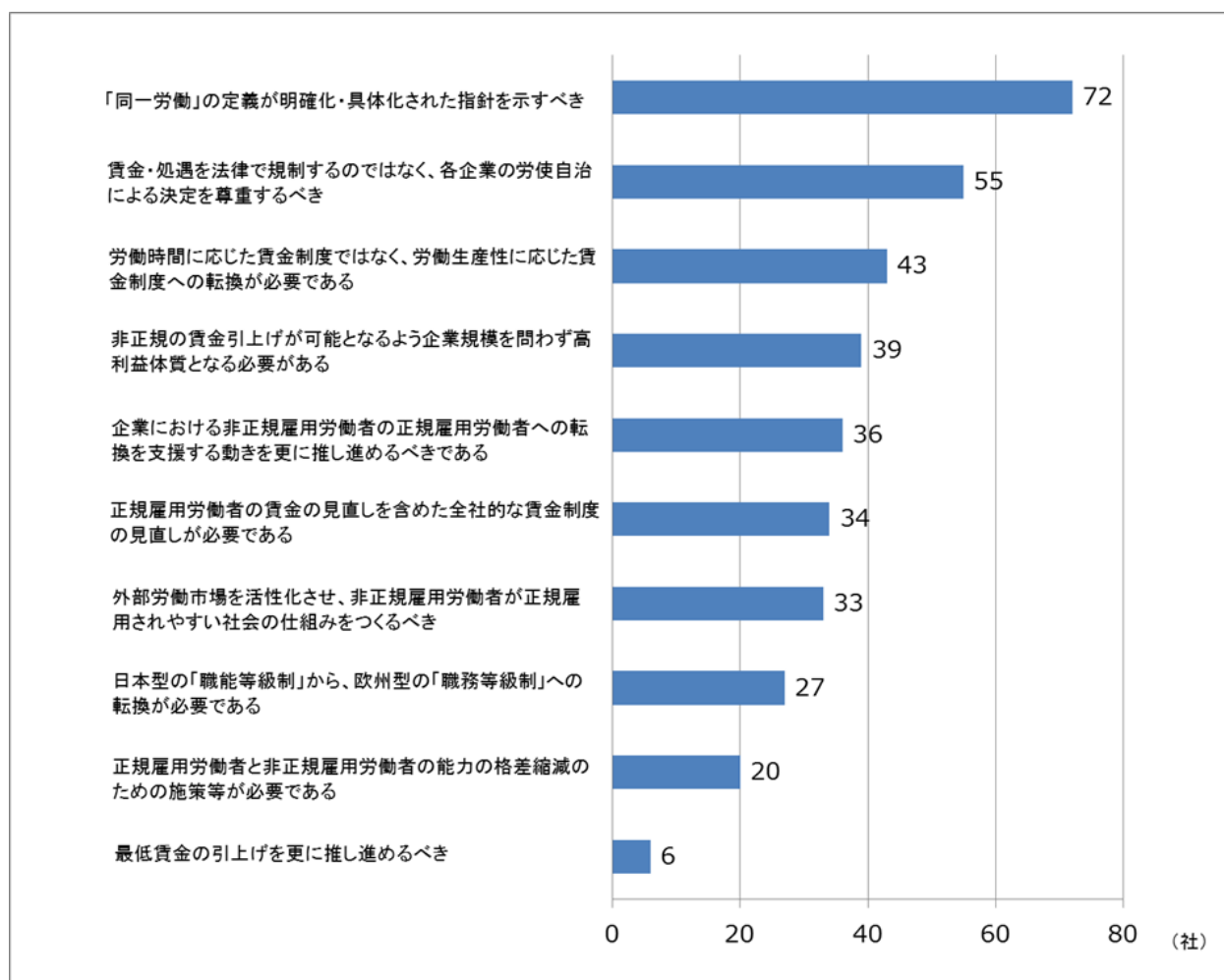
(3) わが国企業の雇用・人事賃金制度、慣行を踏まえた日本型の『同一労働同一賃金』を検討していただきたい。

本会調査では、『同一労働同一賃金』の内容が明確でないため、その導入の是非について「分からない」との回答が半数以上を占めた（前記図表4）。また、非正規雇用労働者の待遇改善のため、『同一労働同一賃金』の導入を進めるのであれば、「同一労働の定義の明確化が必要である」と回答した企業が多かった（図表6）。

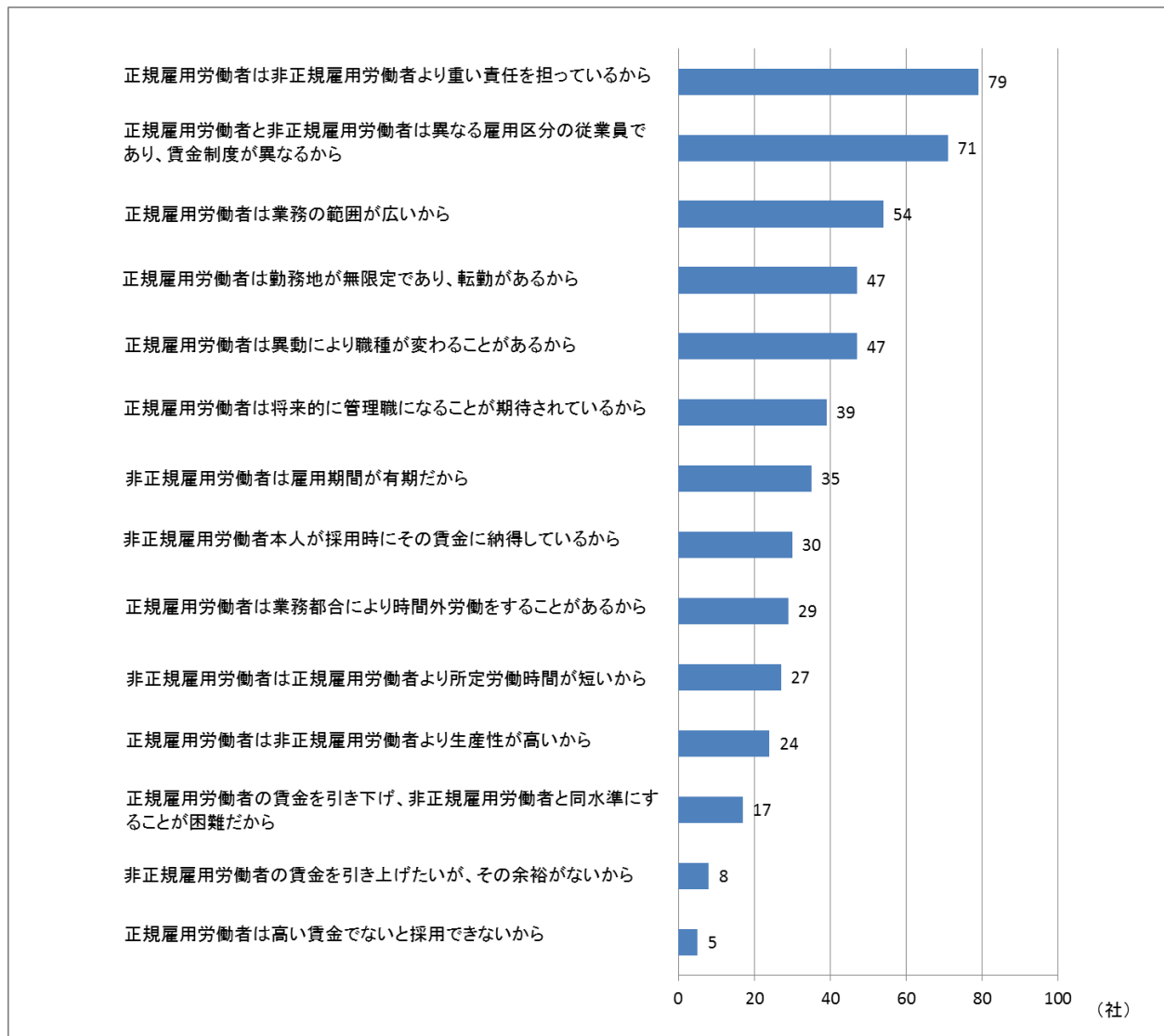
正規雇用労働者と非正規雇用労働者とで賃金格差がある理由については、多くの企業が「責任の重さ」、「経験」、「業務範囲の広さ」、「転勤の有無」、「残業の有無」、「昇進・昇格の有無」等を挙げている（図表7）。

従事している職務が同じであれば、「同一労働＝同一賃金」とみなすのではなく、日本の雇用慣行や処遇制度を踏まえ、「責任の重さ」、「経験」、「人材育成」、「人材活用の幅」等も考慮した上で、日本型の『同一労働同一賃金』の枠組みを構築していただきたい。

図表6：非正規雇用労働者の待遇改善のために必要な視点（171社／複数回答）



図表 7：正規雇用労働者と非正規雇用労働者との賃金格差がある理由
(117社／複数回答)



(4) 法規制は現行法規で十分であり、ガイドラインの内容は「明らかに不合理である事例」の例示にとどめるべきである。

すでに現行労働契約法、パート労働法において、わが国の雇用・人事処遇制度を踏まえ、職務内容や人材活用の程度などを基準として不合理な格差を是正し、均等または均衡を求める法規制の考え方が示されており、わが国企業の制度、慣行を考えると現行の法規定の内容で十分である。

また、格差が不合理か否かについての主張立証は、労働者・事業主双方が負うべきであるものの、立証責任を事業者に負わせるべきではない。

ガイドラインの内容について、労働条件の改善は本来労使が自主的に進めるべきものであるため、ガイドラインでは「明らかに不合理な事例の例示」にとどめるべきである。

(5) 非正規雇用労働者の待遇改善は個別労使の話し合いを軸に、正規雇用への転換や正規雇用への移動促進、非正規雇用労働者の職業能力向上などを図りつつ、漸進的に進めるべきである。

非正規雇用労働者の待遇改善は重要であるが、その推進には欧州型の『同一労働同一賃金』の導入が有効とは考えられない。これまでわが国企業は各々の労使の話し合いにより、雇用・人事賃金制度を構築してきた。各企業の労使自治の経過を尊重し、今後とも個別労使の話し合いを軸に、非正規雇用労働者の待遇改善を漸進的に進めるべきである。

非正規雇用労働者は、働く目的や働き方が多様であり、画一的な考え方では、非正規雇用労働者のニーズに応えることはできない。一方、正規雇用を望むものに対しては、現在多くの企業が取り組んでいる非正規雇用労働者の正規雇用への転換を一層推進するほか、正規雇用求人への労働移動や非正規雇用労働者の能力向上のための職業訓練を充実させることも重要である。

以 上