

同一労働同一賃金について①

アクタス社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 代表社員 山本 陽二



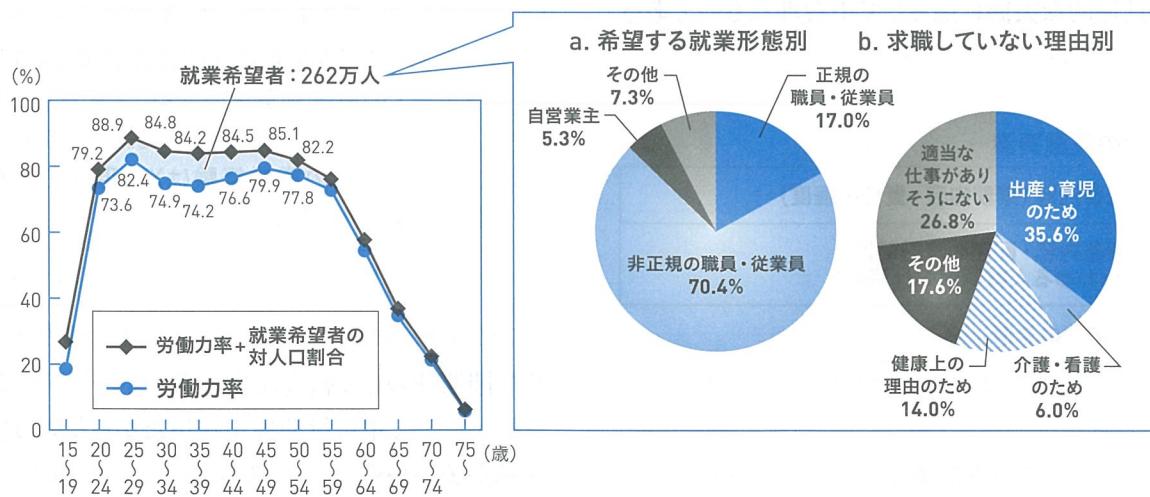
YOJI YAMAMOTO

1. 基本的な考え方

現在、非正規雇用労働者は、全雇用者の4割を占めるにいたると言われています。例えば、女性労働者の傾向として、結婚・出産・育児の各段階で退職して家庭に入る方がまだ多くいます。その後、復帰するも非正規雇用労働者として働くケースが多いようです。もちろんその雇用形態を望む方も多くいますが、バリバリ働きたくとも機会がなく仕方なく選択せざるをえない方もいます。

一方「男女共同参画白書 平成30年版」によりますと、総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成29年)では、2017年における女性の非労働力人口は2,803万人であり、そのうち262万人が就業を希望しています。就業を希望しているにも関わらず、現在求職していない理由としては、「出産・育児のため」が最も多く、35.6%となっています。また、「適当な仕事がありそうにない」も26.8%あり、労働力が潜在化していることがわかります。(図表1)

図表1 女性の就業希望者の内訳(平成29年)



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成29年)より作成。
 2. 労働力率 + 就業希望者の対人口割合は、「労働力人口」+「就業希望者」) / 「15歳以上人口」×100。
 3. 「自営業主」には、「内職者」を含む。
 4. 割合は、希望する就業形態別内訳及び求職していない理由別内訳の合計に占める割合を示す。

(出典) 男女共同参画白書平成30年版、内閣府男女共同参画局

労働力率とは、15歳以上人口に占める労働力人口(15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたもの)の割合のことである。なお非労働力人口は「就業者」と「完全失業者」以外の者をいう。

このような状況は待機児童問題等もありますが、復帰先の職場環境にも問題があると考えられます。「同一労働同一賃金」は、同じ会社において不合理な待遇差や差別的な待遇を受けている状況があり、それを合理的な待遇に修正し待遇差をなくしていくことが、というのが、主な趣旨あります。待遇差をなくすことによって、働き手が多様な働き方を選択できることと共に、意欲・能力が向上して、労働生産性が高まり、ひいては会社の業績が向上して、経済や社会に貢献できるという展開が見込まれています。

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（「働き方改革関連法」）においては、同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン案」によると「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者またはパートタイム労働者の間に、基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として各々の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、『無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者またはパートタイム労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる』という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情、の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであつてはならない」としています。

—3つの考慮要素—

①	職務内容（業務内容・責任の程度）
②	職務内容・配置の変更範囲 (いわゆる人材活用の仕組み)
③	その他の事情

(出典) 厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン案」より執筆者作成

今後、正規雇用労働者と非正規雇用労働者において、①～③の違いを考慮したうえで、不合理な待遇差を禁止（均衡待遇）し、また①と②が同じ場合には、差別的取扱いを禁止（均等待遇）することが法制化されます。

また派遣社員についても同様に、派遣先の労働者との均等・均衡待遇または一定の要件を満たす労

使協定による待遇のいずれかを確保することが義務化されます。

(施行日：大企業は2020年4月、中小企業は2021年4月)

2. 待遇差について

政府は「同一労働同一賃金ガイドライン案」（平成28年12月20日）を作成し、今後これを確定する予定としています。

では、「基本給」における待遇差について以下、ケースを紹介します。

■基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合

(前提)

基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職業経験・能力を蓄積している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、蓄積している職業経験・能力に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

＜問題となる例＞

- ・基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているE社において、無期雇用フルタイム労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの職業経験を有することを理由として、Xに対して、Yよりも多額の支給をしているが、Xのこれまでの職業経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

この場合、XがYより高い基本給である理由は、業務に関連性のある職業経験や能力で評価されているわけではなく、単に無期雇用採用だからとか、勤続年数が多いからといった他の基準で決まっているであろうと考えられます。Yからすると「自分と同じような業務なのに自分の給料の方が低いなんて不合理だ」と感じることでしょう。基本給を職業経験・能力に応じて支給しようとする場合には、それに対応した合理的な基準を作って運用をしなければなりません。

3. おわりに

他にも、このガイドライン案には「業績・成果」や「勤続年数」に応じて基本給を決定する例示や、その他各種手当等についても例示があります。いずれにせよ、前述の3つの考慮要素を念頭に、会社の中にどのような業務があり、どのような期待や成果を求め、どのように人材活用を進めるか、そしてそれに対してどの程度の役割や責任の重みづけをするか等、社内の職務要件を整理・定義したうえで、待遇水準(均等待遇・均衡待遇)を明確にしていく必要があるでしょう。