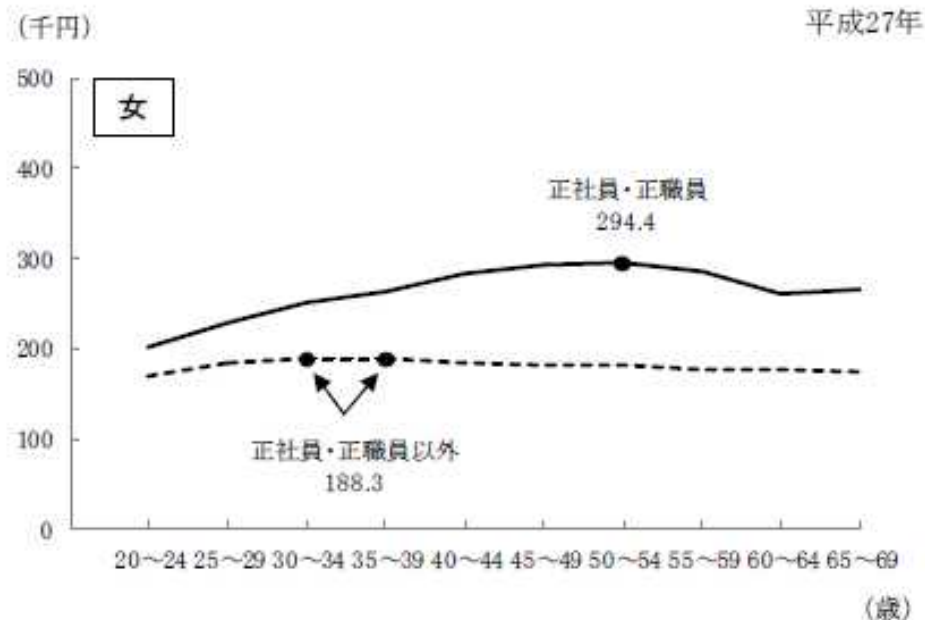
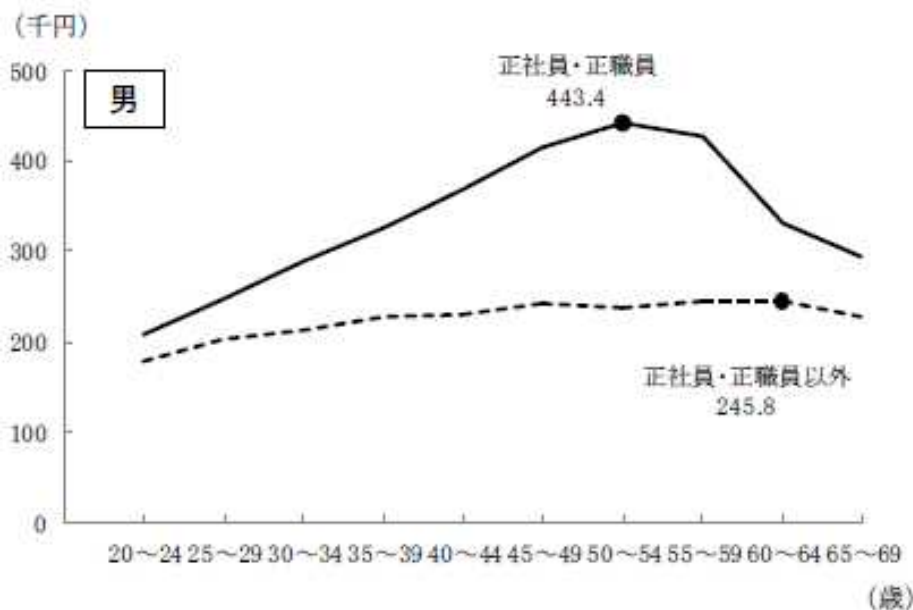

同一労働同一賃金の推進とは

2016年10月5日
社会保険労務士法人 大野事務所

はじめに

➤ 雇用形態、性、年齢階級別賃金格差 (平成27年賃金構造基本統計調査より)



はじめに

➤ 雇用形態間賃金格差 (平成27年賃金構造基本統計調査より)

平成27年

年齢階級	男女計					男					女				
	正社員・ 正職員		正社員・ 正職員以外		雇用形態間 賃金格差 (正社員・ 正職員=100)	正社員・ 正職員		正社員・ 正職員以外		雇用形態間 賃金格差 (正社員・ 正職員=100)	正社員・ 正職員		正社員・ 正職員以外		雇用形態間 賃金格差 (正社員・ 正職員=100)
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)		賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)		賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	
年齢計	321.1	1.1	205.1	2.4	63.9 (63.0)	348.3	1.5	229.1	3.1	65.8 (64.7)	259.3	1.1	181.0	1.0	69.8 (69.8)
20～24歳	204.9	1.2	173.4	1.9	84.6 (84.0)	208.1	1.1	179.0	1.2	86.0 (85.9)	201.2	1.5	168.8	2.7	83.9 (82.9)
25～29	240.6	1.6	192.4	2.4	80.0 (79.3)	247.8	1.9	202.6	3.8	81.8 (80.2)	229.1	1.2	183.5	1.3	80.1 (80.1)
30～34	276.9	2.0	200.6	-0.1	72.4 (74.0)	289.0	2.3	214.2	-0.3	74.1 (76.1)	250.0	1.2	188.3	-0.2	75.3 (76.3)
35～39	309.7	0.6	204.8	0.9	66.1 (65.9)	327.6	1.1	227.6	1.6	69.5 (69.2)	263.7	-0.3	188.3	0.6	71.4 (70.7)
40～44	345.0	1.0	201.7	0.4	58.5 (58.8)	367.9	1.2	230.1	1.6	62.5 (62.3)	283.7	2.3	184.1	-0.3	64.9 (66.6)
45～49	381.9	0.7	204.0	2.7	53.4 (52.4)	416.0	1.2	243.5	5.3	58.5 (56.3)	291.9	0.3	181.7	0.0	62.2 (62.4)
50～54	402.9	1.1	202.1	2.6	50.2 (49.4)	443.4	1.7	238.8	2.0	53.9 (53.7)	294.4	1.0	180.9	2.2	61.4 (60.7)
55～59	392.2	0.5	206.9	4.1	52.8 (50.9)	428.8	1.0	245.5	6.1	57.3 (54.5)	285.1	-0.1	176.7	2.1	62.0 (60.6)
60～64	312.4	2.0	226.8	3.0	72.6 (71.9)	330.9	2.8	245.8	2.9	74.3 (74.2)	261.5	1.2	176.5	1.6	67.5 (67.2)
65～69	287.6	-2.8	212.7	3.7	74.0 (69.4)	294.8	-5.0	226.8	3.1	76.9 (70.8)	266.4	5.3	175.0	4.5	65.7 (66.2)
年齢(歳)	41.5		46.8			42.3		49.2			39.7		44.3		
勤続年数(年)	12.9		7.9			14.0		9.1			10.2		6.8		

注：()内は、平成26年の数値である。

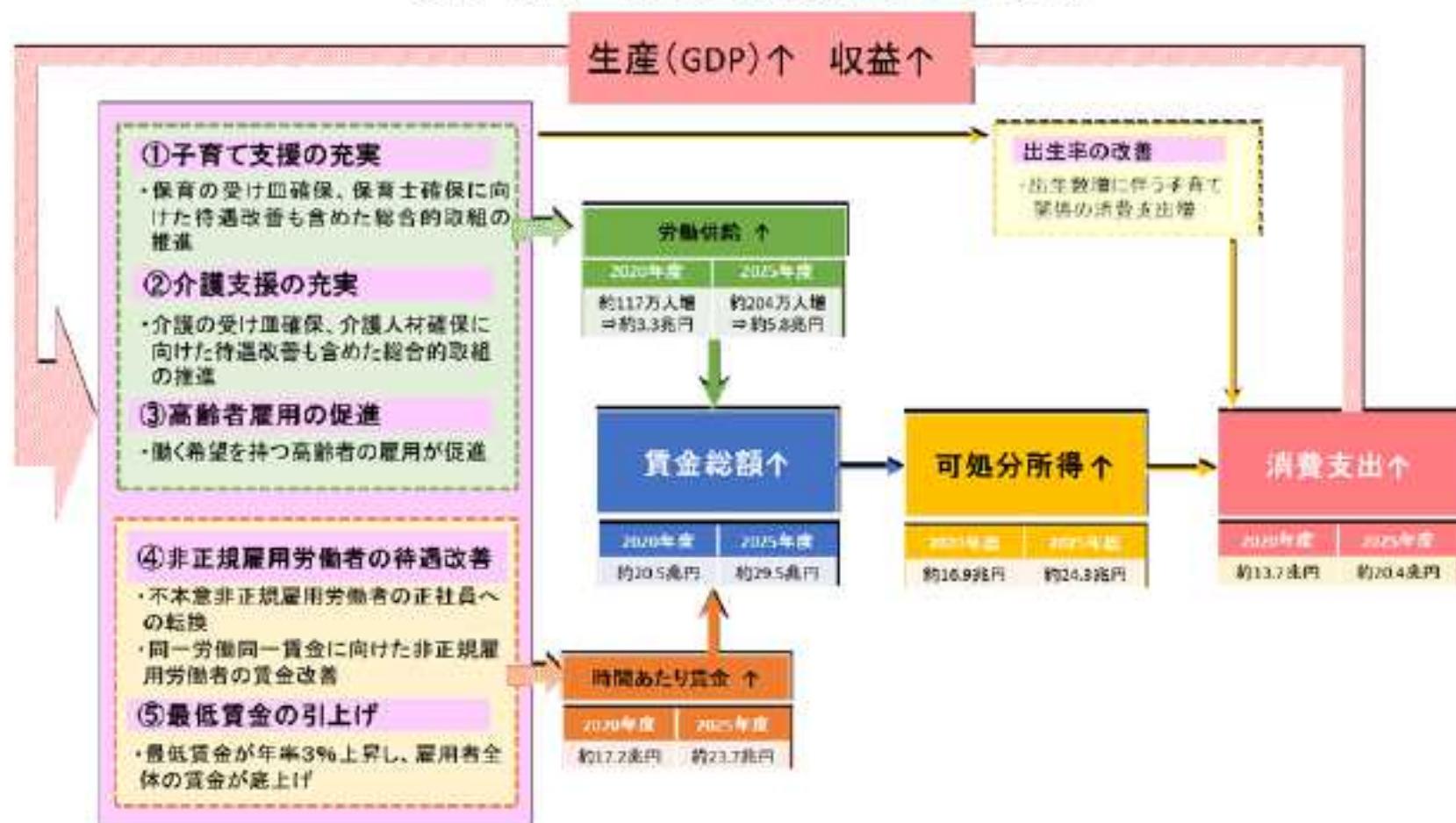
ニッポン一億総活躍プラン(一億プラン)とは

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。

図 一億総活躍社会の実現に向けた成長と分配の好循環モデル

－賃金・所得・消費の循環を中心とした試算－



- 1) 上記は、労働供給の増加と賃金上昇を通じた直接的な政策効果について、仮定を置いて試算したものであり、GDP600兆円への道筋の全体像を示すものではない。
- 2) 効果額は政策が行われない場合との差分のみを示したものであり、人口動態による労働供給の減少効果や一般物価の上昇による効果は含まない。また、潜在需要の顕在化効果や投資リターンの向上、それに伴う設備投資増加の効果、産業間の労働移動の影響などについては、試算の対象としていない。なお、試算の内容は不確実性を伴うため、相当な幅を持って理解される必要がある。
- 3) 規模感の目安として、例えば2014年度時点において、労働力人口をみると約6,600万人、賃金総額をみると約240兆円、試算の対象としている雇用者の可処分所得及び消費支出はそれぞれ約200兆円及び約140兆円である。

非正規雇用に関する法整備

- 高齢者雇用安定法の改正 (2012年)
- 労働契約法の成立、改正 (2007年、2012年)
- パートタイム労働法の改正 (2007年、2015年)
- 労働者派遣法の改正 (2012年、2015年)
- 同一労働同一賃金推進法の成立 (2015年)

均等均衡処遇をめぐる裁判例

- ニヤクコーポレーション事件（大分地裁 平25.12.10判決）
- ハマキョウレックス事件（大阪高裁 平28.7.13判決）
- 長澤運輸事件（東京地裁 平28.5.13判決）

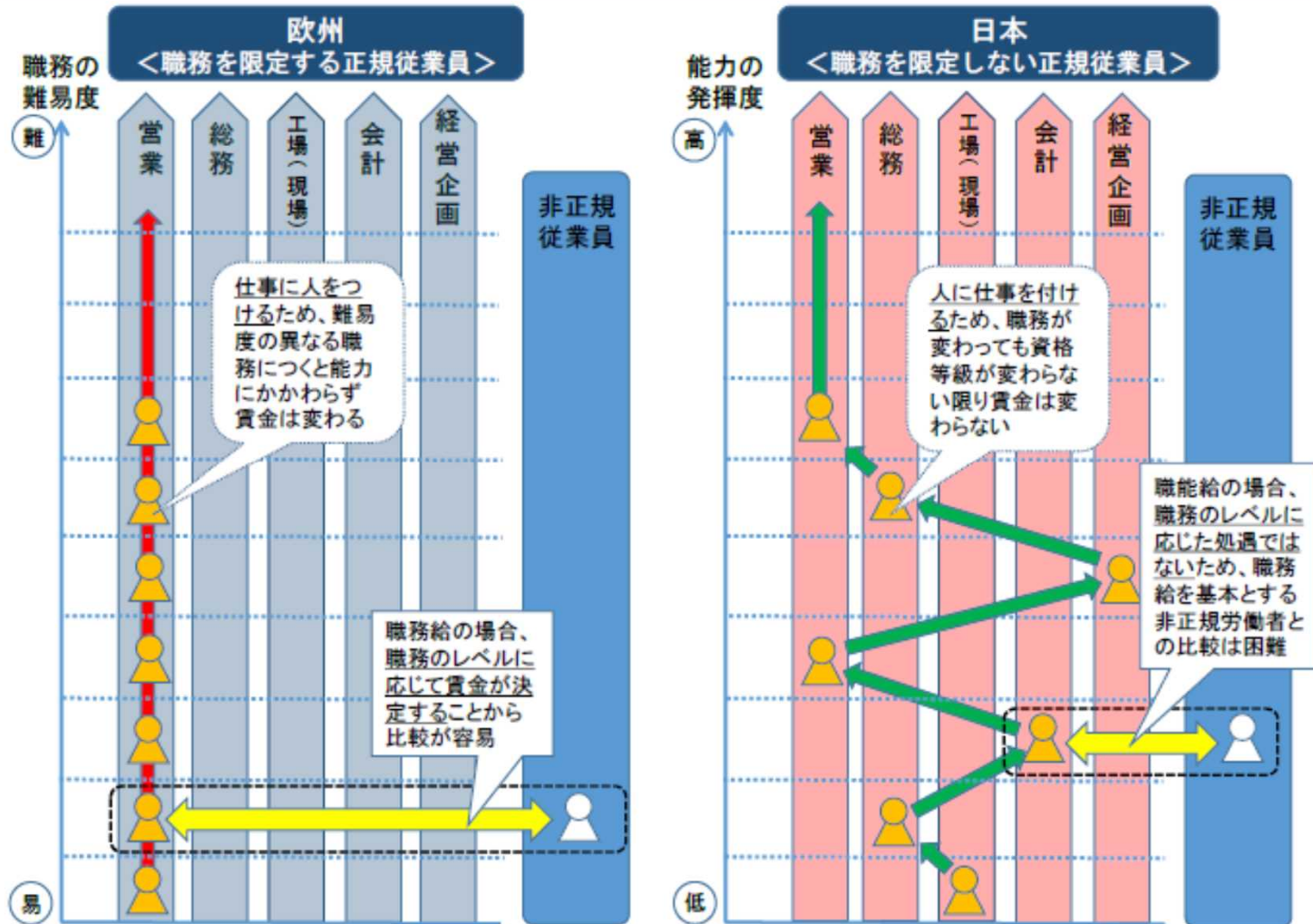
※ 正規労働者と非正規労働者の待遇格差は法的に救済されるべきか、救済されるとした場合その根拠と内容はどのようなものとなるのかについて、「判例」といえるような最高裁判所の判断がないまま、裁判所の立場はなお定まっていない。

日欧の同一労働同一賃金制度の比較

欧州（ドイツ、フランス）	日本
<ul style="list-style-type: none"> 産業別労使関係が基本 産業別労働協約で職種・技能グレードに応じた賃金率を決定。正規従業員・非正規従業員を問わず適用 	<ul style="list-style-type: none"> 企業内労使関係が基本 企業によって賃金制度の内容は多様
<ul style="list-style-type: none"> 採用は、ポストが空いた時に経験者・有資格者を対象に行われ、職務限定契約を締結 多くの場合、キャリアルートは特定職務内に限定 	<ul style="list-style-type: none"> 新卒・実務未経験者の採用が主流。低い若年層の失業率に大きく貢献 ローテーションにより、様々な職務を経験させてキャリアアップを促す社内人材育成システムが確立
<ul style="list-style-type: none"> 非正規従業員の労働条件を比較可能な正規従業員よりも不利に取り扱うことを禁止。この原則に反して、労働条件を相違させる場合、企業に合理性立証を求める（合理性要件） 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な賃金制度を前提に正規従業員と非正規従業員の不合理な労働条件の相違を禁止（労働契約法第20条、パート法8条）。不合理か否かは職務内容等の様々な事情を総合判断（不合理性要件）

同一労働同一賃金の実現に向けた検討に当たっては、雇用慣行を含む経済社会基盤との整合性を考慮し、わが国に適した仕組みの構築が重要となる。

欧州と日本の人事制度の違い



日本型同一労働同一賃金のあり方

- ❑ わが国の賃金制度は多様であり、職務給を前提とする欧州型同一労働同一賃金（職務内容が同一または同等の労働者に対し同一賃金を支払う原則）の導入は困難
- ❑ 同一労働等の判断基準を職務内容のみならず様々な要素を含めて総合的に判断する現行法（労働契約法、パート法）の基本的考え方を維持すべき
- ❑ 直面する3つの課題の解消に向けて、日本型同一労働同一賃金を次のように捉え、実現に取り組むべき

3つの課題

- ① 正規従業員と非正規従業員の人事賃金制度が異なっており、非正規従業員が待遇差の理由を理解しづらい
- ② 非正規従業員が司法に救済を求めにくい
- ③ 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

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支払うことを基本とする**
- **ガイドラインの策定、法制度の見直し、簡易な救済制度の活用等**により、現行法の実効性を高める
- 正規化や教育訓練の充実など、**非正規従業員の総合的な処遇改善**を推進

雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇の確保につながる

3

ガイドラインの策定と活用（経団連の例示）

➤ 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。

ガイドラインの策定と活用（経団連の例示）

➤ 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
○安全管理 ・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	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。
○通勤手当、出張旅費（実費分）	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
○食堂の利用、休憩室の利用、更衣室の利用	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
○食事手当	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。
○慶弔休暇	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
○夏季休暇の日数	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

労契法、パート労働法、派遣法一括改正の検討

➤ 待遇差に関する使用者の説明義務

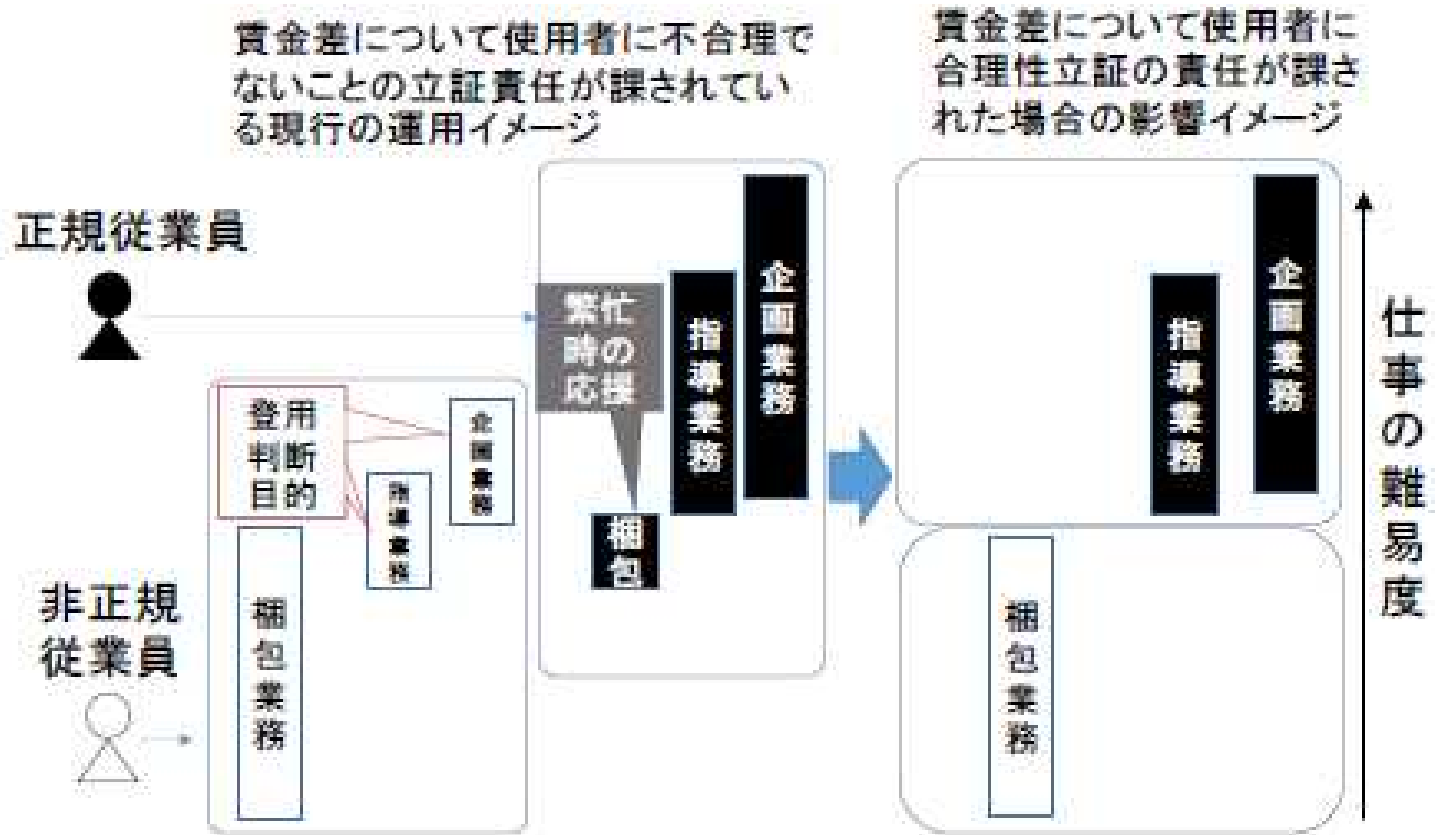
➤ 不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備

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。

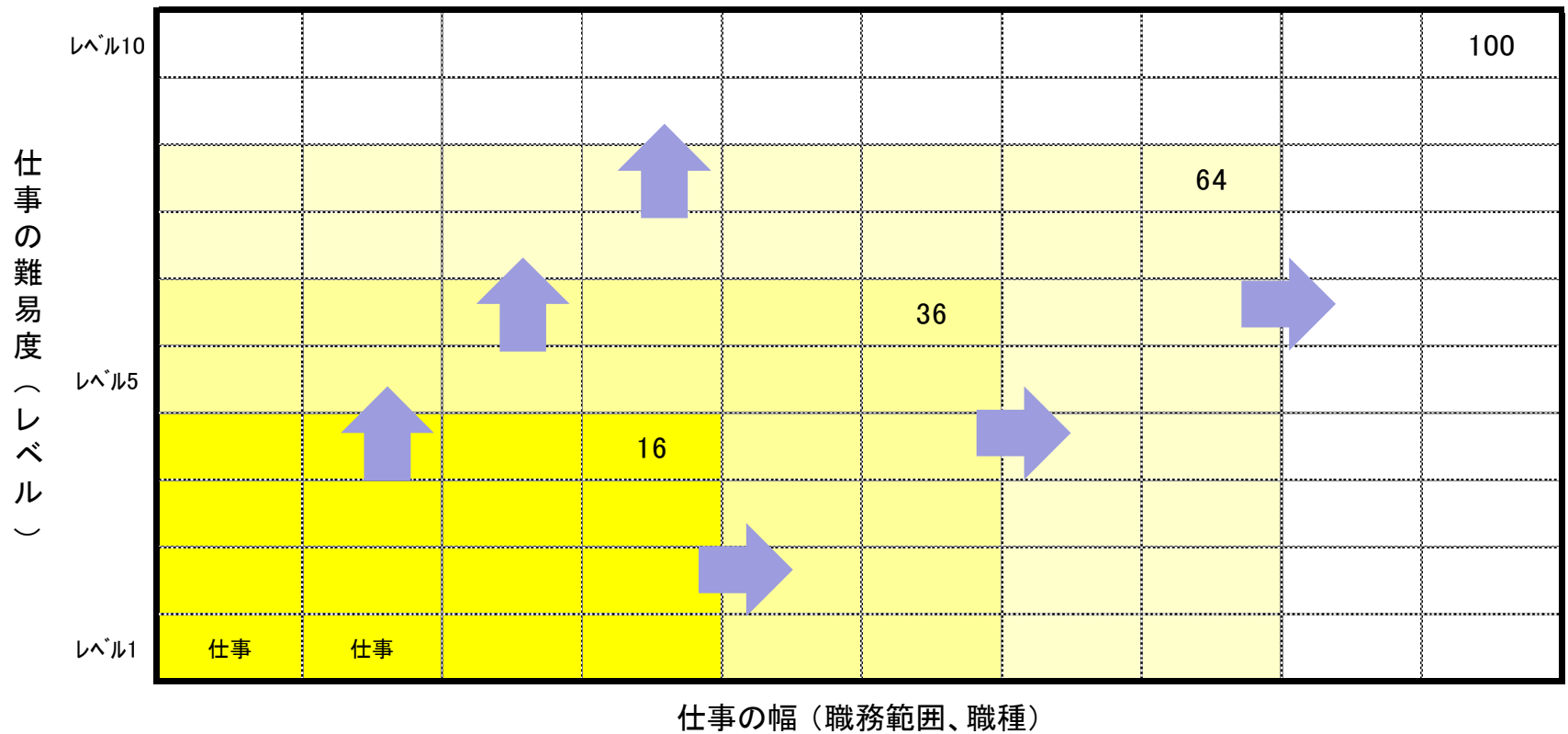
欧州諸国で法定されている**「合理的と認められるものでなければならない」という規定(合理性要件)**は、労働契約法第20条などの**「不合理と認められるものであってはならない」という規定(不合理性要件)**と、法律上の意味合いが大きく異なる。

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	適法	適法	違法
合理性要件	適法	違法	違法

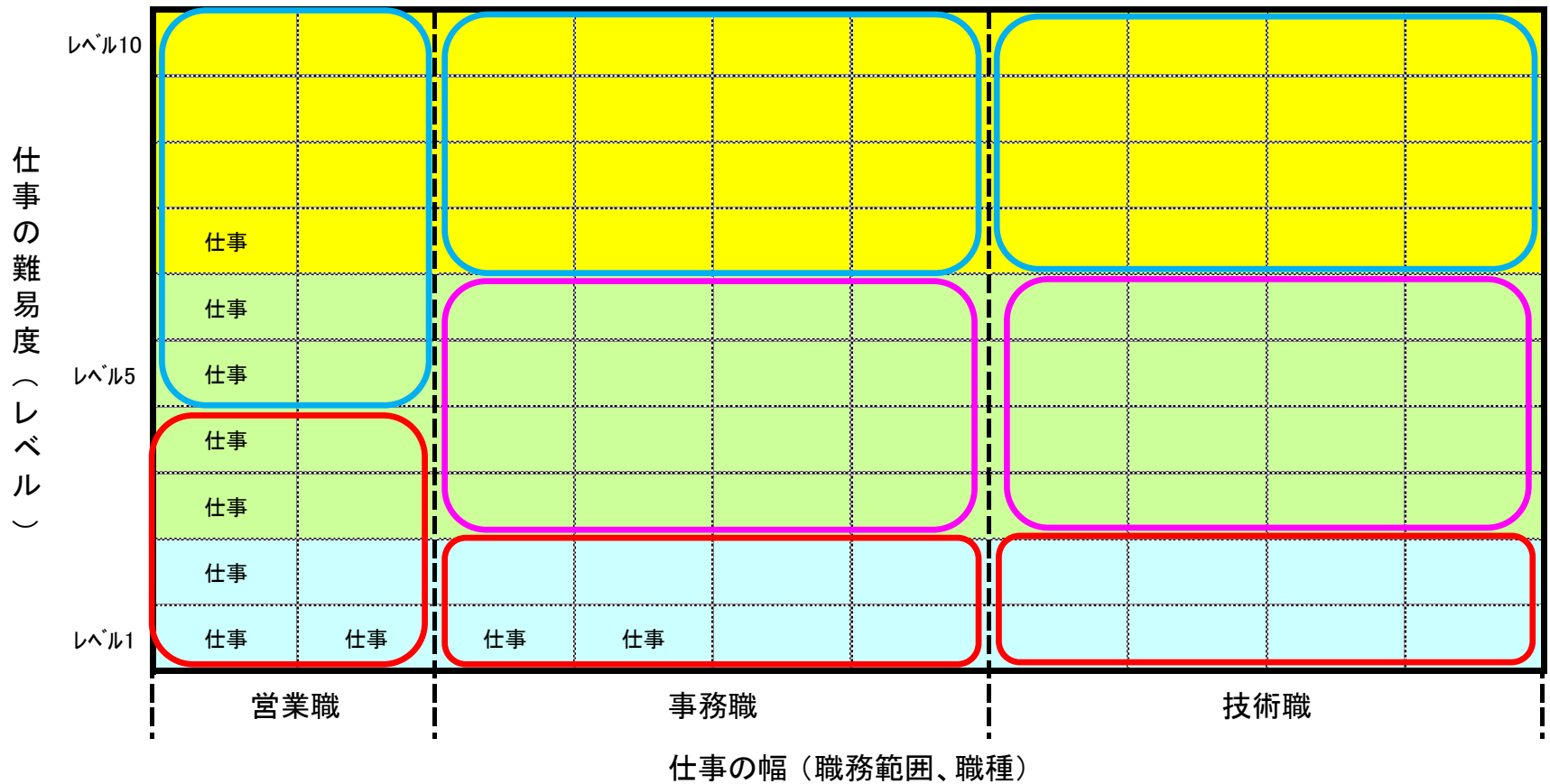
立証責任が課せられた時の仕事の分離イメージ



均衡処遇の考え方

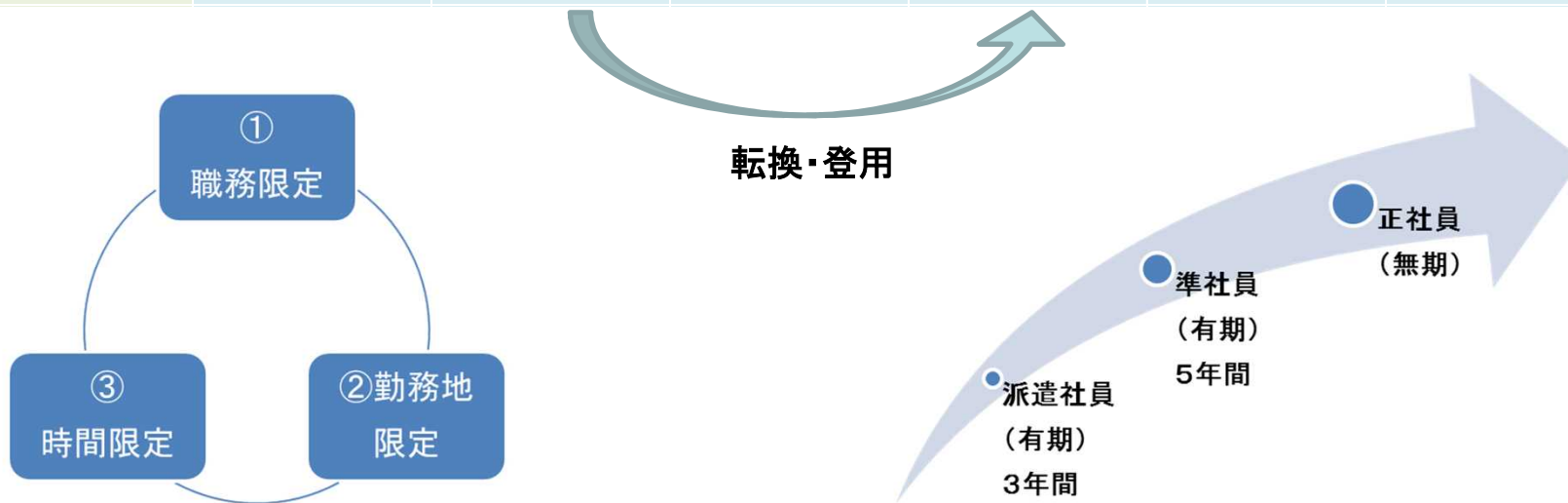


均衡・均等処遇と雇用形態(社員区分)



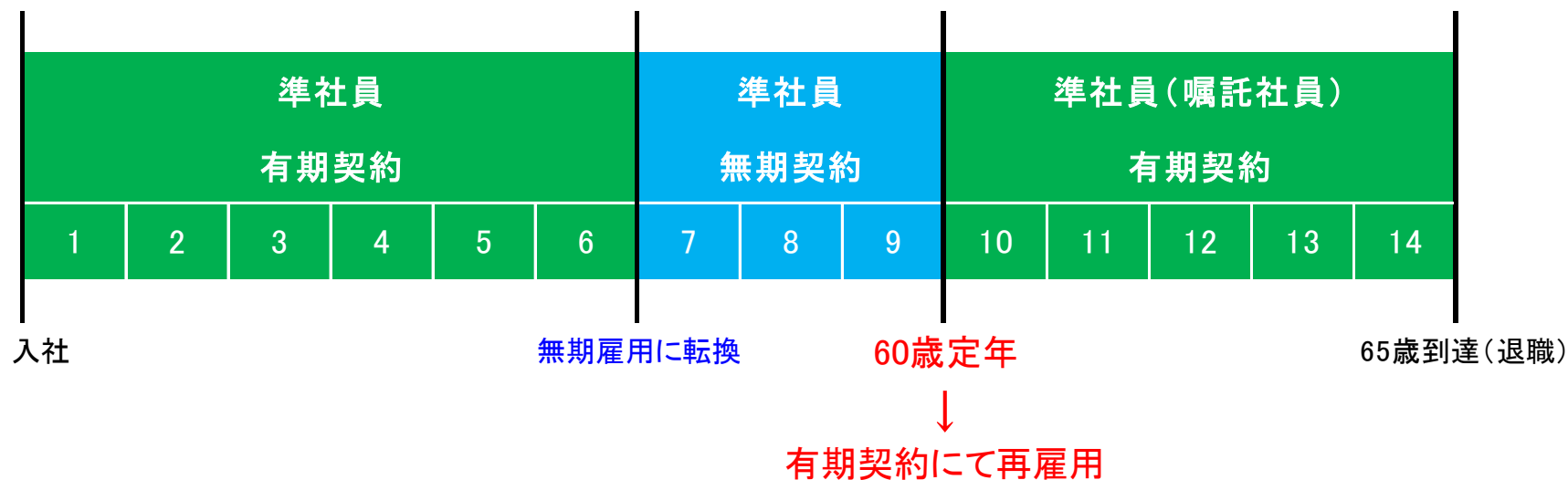
雇用形態(社員区分)と限定内容を明確にする

	非正規社員			正規社員		
	パートタイマー アルバイト	準社員 (契約社員)	嘱託社員 (定年再雇用者)	限定正社員 (一般職型)	正社員 (専門職型)	正社員 (総合職型)
期間の定め	有	有	有	無	無	無
① 職務制限	有	有	有	有	有	無
② 勤務地制限	有	有	有	有	無	無
③ 時間限定	有・無	有・無	無	無	無	無



非正規社員等の60歳定年設定の合理性

定年到達による職務内容・責任、および賃金等の見直しが無い場合の
60歳時点の定年制度の意味合いとは？



【国民生活における課題】

＜非正規雇用＞

非正規雇用は、増加傾向が続いている。

・1984年604万人⇒2005年1634万人⇒2015年1980万人

例えば女性では、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している方が多いなど、子育てや介護をしながら、多様な働き方を選択したい方が多い。

・不本意非正規の割合(2014年平均)
男女計 25-34歳28.4%、35-44歳18.7%、
45-54歳18.3%、55-64歳16.9%
うち女性 25-34歳21.2%、35-44歳12.9%、
45-54歳13.2%、55-64歳11.4%

欧州各国に比して、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が大きい。

・フルタイムに対するパートタイムの賃金水準：
日56.6% 米30.3% 英71.4% 独79.3% 仏89.1% 伊70.8% 蘭78.8% 丁70.0% 典83.1%

【今後の対応の方向性】

働き方改革を、この3年間の最大のチャレンジと位置付け、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働是正、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高齢者就労促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。

【具体的な施策】

（非正規雇用労働者の待遇改善）

- 女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金を実現するため、
 - 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又は不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定し、普及啓発を行う。
 - ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差としては是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、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義務の整備などを含め、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。
- 最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、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を図る。

年度 施策	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度以降	指標
	同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善		ガイドラインの策定・運用 制度の検討、法案提出			ガイドラインの運用 新制度の施行							
					キャリアアップ助成金の活用促進、非正規雇用労働者の能力開発機会の充実、業界団体等に対する待遇改善の要請、無期転換ルールの周知等による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進					「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標の達成状況等を踏まえた取組の更なる強化 平成24年改正労働契約法の附則に基づく検討			

⑤ 働き方改革の推進（その2）（※「希望出生率1.8の実現」⑧再掲）

【国民生活における課題】

＜長時間労働＞

長時間労働者の割合が欧米各国に比して多く、仕事と家庭の両立が困難。

・週労働時間49時間以上の労働者の割合：
日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1%

＜高齢者就業＞

高齢者の7割近い方が65歳を超えても働きたいという希望を持っているが、高齢者雇用の仕組みが不十分。

・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%

・65歳以上の就業率：21.7%（2015年）
（2013年：米17.7% 英9.5% 仏2.2% 独5.4%、伊3.4%）

【具体的な施策】

（長時間労働の是正）

- ・総労働時間を抑制するため、まず、法規制の執行を早急に強化する。具体的には、
 - ① 時間外労働を労使で合意する、いわゆる36協定において、健康確保に望ましくない長い労働時間（月80時間超）を設定した事業者などに対して指導を強化するなど、長時間労働是正に向けた更なる取組を行う。
 - ② 関係省庁が連携して下請などの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。例えば、
 - ・長時間労働の背景に下請法や独占禁止法（物流特殊指定）の違反が疑われる場合に、その取締りを通じて長時間労働を是正する仕組みを、厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会で構築する。
 - ・IT業界・トラック業界において、発注者や荷主と事業者の協働により、「急な仕様変更」、「長い待ち時間」など、取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めるとともに、医療分野における勤務環境改善に取り組む。
 - ③ 長時間労働是正や勤務間インターバルの自発的導入を促進するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言・指導、こうした制度を積極的に導入しようとする企業に対する新たな支援策を展開する。
- ・労働基準法については、いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について再検討。
- ・テレワークを推進するとともに、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援推進法等の見直しを進める。

（高齢者就業の促進）

- ・将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、2016年度から2020年度の5年間を集中取組期間と位置づけ、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業への支援を拡充するとともに、継続雇用延長・定年引上げを実現するためのマニュアルを策定し、企業等へ働きかける。
- ・2020年度に高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討する。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
総労働時間抑制等の長時間労働是正	月100時間超の時間外労働を把握した事業者などに指導強化	36協定において月80時間超の時間外労働を設定した事業者などに対して指導強化 関係省庁が連携して下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築、運用											週労働時間49時間以上の労働者割合：2014年21.3%⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す
高齢者就業促進 （「介護離職ゼロの実現」 ⑧に詳細別掲）		65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業の支援、実現マニュアルの策定・働きかけ					高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討	検討を踏まえた施策の実施					65歳以上の就業率：21.7% ⇒希望する高齢者が就業可能とする
		「働き方改革」を効果的に進めるための厚生労働省内の組織の在り方を検討する											

- 時代に応じて雇用管理区分や人事賃金制度は変化
- 労働力人口の減少により労働市場が逼迫する中、国内外の**優秀な人材の確保**が企業の課題



将来を見据えた企業の対応

- 非正規従業員の処遇改善や働き方の選択肢を広げる取組みを強化。定型的業務が中心の有期契約という従来のイメージが変わっていく可能性
- 正規従業員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、制度の見直しを推進。また、海外の優秀な人材が自国と同じように働くことができる環境を整備することも重要

将来的には、

- 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ことに加え、
- 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、いわゆる**就職型従業員**には、「**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

官民一体となった非正規従業員の処遇改善に向けた取組みの加速により、個々人の「就労ニーズ」と「処遇の納得性・仕事のやりがい」の両立する多様な働き方を促すことで、正規・非正規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。

おわりに

同一労働同一賃金の導入のためには、「**正規・非正規の待遇格差是正**」に加え、「**職能給から職務給への転換**」という給与体系に関する大きな壁を超える必要がある。また、制度変更を行なう際の不利益変更の問題も大きな壁となっており、法の仕組みそのものを変えていく必要があると言える。

ご清聴ありがとうございました。