

雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の法制化に向けた 連合の考え方

I. はじめに

- 非正規雇用労働者が雇用労働者の約4割を占め現場を支える存在となっているにもかかわらず、賃金・一時金などだけでなく、休暇や福利厚生等においても正規雇用労働者との間に処遇格差が存在する。連合はかねてから、非正規雇用労働者の処遇改善に向け、雇用形態にかかわらず均等待遇の原則を法律で定めるべきと提言し、取り組んできている。
- こうした中、2016年2月、「一億総活躍国民会議」で安倍総理が非正規雇用労働者の処遇改善のために同一労働同一賃金の法制化の準備を進めるべき旨を指示し、同3月、厚生労働省および内閣官房に「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が設置された。政府内および同検討会での議論は、非正規雇用労働者の処遇改善に主眼を置き、その実現に向けた法整備と「ガイドライン」を策定するとした。その内容を盛り込んだ「ニッポン一億総活躍プラン」を6月2日に閣議決定した。
- 法律は労働条件の最低基準を定め、法律を上回る労働条件や処遇制度は労使自治で決定するものである。また、雇用形態間における均等待遇原則の実現は、「非正規雇用労働者および正規雇用労働者を含む労働者全体の雇用・労働条件の向上と生活保障」という目的実現のためのツールであり、それ自体が目的ではない。しかし、雇用形態間の均等待遇原則に関する法整備は、非正規雇用労働者の処遇改善に向けて、とりわけ労働組合のない職場にとって重要な施策である。
- 処遇格差の問題は、雇用形態間に限らず、企業規模間や業種間、男女間などさまざま存在し取り組むべき課題であるが、連合は以下の考え方を基本に、雇用形態間の合理的理由のない処遇格差を解消する法整備の取り組みを進める。

II. 現状と課題

1. これまでの経緯

- 2001年の連合第7回定期大会において確認した「パート・有期契約労働法骨子（案）」では、「合理的理由がある場合を除いて、パートタイム労働者及び有期契約労働者の処遇（労働基準法に言う労働条件）について、所定労働時間が短いこと又は労働契約に期間の定めのあることを理由に、類似の労働者と差別的取り扱いをしてはならない」としている。また、処遇差の合理性、均等にすべき処遇については、2003年に「均等待遇の判断基準」を確認した。
- 派遣労働者の均等待遇については、2015年改正の議論において、「労働者派遣法改正に向けた連合の考え方」（第24回中央執行委員会／2013. 9. 12）の中で、「派遣労働者であることを理由とした差別の禁止をはじめ、あらゆる面での『均等待遇』の実現がはかられるべきである」としている。
- これらの経緯を踏まえ、連合の重点政策において、「有期契約、パートタイム、労働者派遣、請負など雇用形態にかかわらず均等待遇原則を法制化する」こ

とを掲げている。

2. 非正規雇用労働者の処遇格差の現状

- 現状では、多くの非正規雇用労働者が、正規雇用労働者と同じ職場で同じように働いているにもかかわらず、不合理な処遇格差の下に置かれている。
- この雇用形態間の処遇格差は、賃金・一時金などだけでなく、休暇、福利厚生など幅広い内容に及んでおり、いかなる雇用形態であっても均等であるべき通勤手当や慶弔休暇といった処遇すら確保されていない。
- 調査によれば、非正規雇用労働者は正規雇用労働者より賃金が低いことを「納得できない」とした理由のうち、7割以上を占めるのは「正社員と同じ内容の仕事をしているのに差がある」ことである。また、賃金以外で納得できないと考える処遇差は「賞与」、「定期的な昇給」、「退職金・企業年金」が多く、賃金以外の処遇差についても非正規雇用労働者の不満が強い（労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」（2010年））。
- 連合「なんでも労働相談ダイヤル」にも、「10年以上派遣労働者として働いてきたが賃金が全く上がらない」「パート社員には休暇制度はない」といった、不合理な労働条件の格差についての訴えが寄せられている。
- 人事・処遇制度は、個別労使の交渉・協議の積み重ねの中で決められるべきものであるが、「パートタイム労働者だから」「契約社員だから」「派遣労働者だから交通費の支払いはない」など、雇用形態が異なることによる合理的理由のない処遇格差は禁止することが必要である。
- なお、非正規雇用労働者の処遇格差の問題は、雇用形態間の均等待遇原則の法制化のみで解決されるものではない。正規雇用の促進やキャリアアップ支援、社会保障制度の改革、住宅・教育政策の充実なども併せて進めることが必要不可欠である。

3. 現行法の課題

(1) 労働契約法

- 労働契約法の課題は、①18条の無期転換権を行使した場合など、20条の適用対象外となる有期労働契約から無期労働契約に転換した労働者の保護策、②有期労働契約労働者側が、不合理性を基礎づける事実の主張立証をするとされている証明責任の問題、③20条が無効とされた労働条件を補完する効力（直律的効力）を有するか、判断が分かれる点である。
- また、施行から日も浅く、裁判例が積み重ねられていない。

(2) 労働者派遣法

- 労働者派遣法における均衡待遇確保のための規定は、2015年改正にて一定の補強がなされたと言える。しかし、均衡待遇ですら配慮義務や努力義務に留まっている。行政指導の対象になり得るとしても、均衡待遇への実効性は乏しい。
- また、現行法では規定がない項目として、派遣元が派遣労働者に対して支払う賃金をどのように規制するかが課題となる。

(3) パートタイム労働法

- 9条は、適用要件の厳格さから、同条により違法とされた裁判例は稀である。

また、2014年改正で新設された8条により違法とされた裁判例は現時点で存在しない。

- なお、期間の定めのないフルタイムの「フルタイムパート」の非正規雇用労働者は、労働契約法やパートタイム労働法が適用されないと解される点が課題である。

III. 連合が法制化を求める、雇用形態間の均等待遇原則の基本的な考え方

- 連合は、同一企業内において、「均等」（同じにすること）と、「均衡」（バランスを図ること）の両者を含めた雇用形態間の均等待遇の実現をめざす。なお、対象は、賃金・一時金などだけでなく、処遇全般を含めたものとする。
- 雇用形態間の合理的理由のない格差の禁止について、「同じ仕事であれば同じ賃金を支払うべき」と狭義に解すべきではない。なぜなら、①「仕事」が完全に同じでなければ対象外となる懸念、②職務給でなければ同じ「賃金」にはできないという誤解、③適正な労働の対価が考慮されず、低位平準化する懸念といった弊害があるためである。
- 「同じような仕事とは何か」「同じような処遇とは何か」「不合理な差とは何か」について何らかの目安が示されることは有用だが、産業特性や賃金制度の違い、働き方の多様性などから、法令で一律に決められるものではない。職場内の実情を踏まえ、労使の交渉・協議を経て、納得性のあるものとするのが重要である。
- なお、雇用形態間の均等待遇原則の法制化は、正規雇用労働者の処遇の水準を引き下げるためのものであってはならず、処遇格差の解消を理由とする労働条件の不利益変更は認められない。

IV. 求める法規定の在り方

- 法制化の方法は、雇用形態間の合理的理由のない処遇格差を禁止するものとする。この場合、同一企業内での雇用形態間の均等待遇をいうものとし、原則を適用すべき労働条件は、賃金・一時金などだけでなく、それ以外の慶弔休暇などの各種休暇や通勤手当、福利厚生、安全衛生なども含めた処遇全般とする。なお、派遣労働者については、派遣先企業で直接雇用される労働者との均等待遇をいうものとする。
- 労働契約法に全般的にカバーするための総則的規定を置き、関係法（労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法等）も所要の見直しを行う。なお、総則的規定はこれに反する部分を無効とする強行規定であるとともに、無効とされた部分を補完する直律的効力もあることを併せて明記する。
- 労働者と使用者の力関係による各労働者の労働条件や人事管理に関する情報の偏在を解消し、法律の実効性を高めるため、合理性の立証責任は使用者が負うものとする。
- ガイドライン（法律上の根拠条文なし）は、職場における労使が、現場で合理性の有無を判断する際の参考資料と位置づける。

V. 処遇差の判断要素等

1. 処遇差の「合理的理由」の判断要素・基準について

- 合理的理由の判断要素は、①合理的理由になるもの、②合理的理由とならないもの、③一律に合理的理由と言えないものに区分する（2003年に確認し

た「均等待遇の判断基準」を参照)。

- 処遇差の合理的理由がない場合に均等・均衡にすべき労働条件は、①合理的理由がない場合には同じルールを適用するもの、②合理的理由の有無にかかわらず同様の制度を適用すべきものに区分する。

2. 処遇差の「合理的理由」の判断に当たって留意すべき事項

- 1. 処遇差の「合理的理由」の判断要素・基準等は、あくまで目安である。
- これらの判断要素・基準を参考に労使で話し合い、使用者が賃金・処遇制度の合理性を説明し、それぞれの労使関係における賃金・処遇制度の納得性を高めていくことが重要である。

3. 職場における労使の交渉・協議

- 個別企業において、労使の交渉・協議を行い、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の処遇差の実態把握や、当該処遇に合理的な理由がない場合の是正に向けた取り組みを進める。この労使の交渉・協議は、非正規雇用労働者の声も踏まえた実質的な話し合いを行うものとする。なお、派遣労働者については、派遣元の労使だけでなく、派遣先労働組合も関与するものとする。
- 均等待遇実現に向けて、様々な制度への影響も勘案しながら、それぞれの職場の実態に応じて、段階的に取り組む。

4. その他

- 法の実効性を高めるため、就業規則において賃金規定を整備することや、過半数労働組合がない場合の過半数代表者の選出手続きの適正さや非正規雇用労働者の声の反映のあり方、均等待遇を理由とする非正規雇用労働者の実質的賃金切り下げといった不利益変更の禁止なども検討課題である。

VI. 終わりに

- 雇用形態間における均等待遇原則の実現は、非正規雇用労働者および正規雇用労働者を含む労働者全体の雇用・労働条件の向上と生活保障という目的を実現するための重要な足がかりである。今後も非正規雇用労働者の処遇改善および納得性の向上に向け、非正規雇用労働者の組織化をはじめ、正規雇用の促進等、総合的な取り組みを継続していくことが必要である。
- また、すべての働く者が不当に差別されることなく、労働の尊厳が守られ、働きがいを持てる社会をめざして、企業規模間や男女間格差などの是正に向けて、連合全体で引き続き取り組むことが必要である。

※ なお、雇用形態間の均等待遇原則法制化PTは、第5回の検討会をもって考え方を取りまとめたが、今後必要に応じ、検討を再開することもある。

以 上

概要図

「均等待遇」の判断基準と実践の方法（案）

1. 「均等待遇」の判断基準

連合「パート・有期労働契約労働法 法律要綱骨子案」

使用者は、合理的理由がある場合を除いて、パートタイム労働者及び有期契約労働者の処遇（労働基準法にいう労働条件）について、所定労働時間が短いこと又は労働契約に期間の定めがあることを理由に、類似の通常の労働者と差別的取り扱いをしてはならない。

◆「合理的理由」の判断要素・基準◆

| 「合理的理由」となるもの | 「合理的理由」とならないもの | 一律に「合理的理由となる」と言えないもの |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ★「職務」の違い <ul style="list-style-type: none"> ・職務内容の難易度、 ・労働の負荷（肉体的・精神的負担、労働環境） ・業務に要求される知識・技能（熟練度資格・免許など） ・責任の度合い（業務に対する責任、利益目標に対する責任） ★職務遂行能力の違い（キャリア、勤続、公的資格等） ★成果・業績の違い | <ul style="list-style-type: none"> ★学歴・性別 ★所定外労働の可能性の有無 ★兼業規制の有無 ★雇用契約期間の違い ★採用手続きの違い | <ul style="list-style-type: none"> ★労働時間、休日、夏季休暇など休暇設定の自由度 ★配転／転勤の可能性の有無 ★雇用管理区分の違い |

◆均等にすべき処遇・労働条件◆

| <時間比例する労働条件> | <時間比例になじまない労働条件(制度・ルール)> | |
|---|--|---|
| <p>「合理的理由」がない場合には、時間比例させるもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆定期的賃金 ☆一時金・臨時賃金 ☆年次有給休暇等の休暇（労働日数に比例） ☆職務関連手当 ☆生活関連手当 | <p>「合理的理由」がある場合を除き、同様の制度を適用</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆配置のルール ☆昇進のルール ☆異動のルール ☆退職金・退職手当 ☆教育訓練の機会 | <p>「合理的理由」の有無にかかわらず同様の制度を適用</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆安全衛生 ☆通勤手当 ☆定年（期間の定めのない雇用の場合） ☆解雇手続き（期間の定めのない雇用の場合） ☆施設の利用等その他福利厚生 ☆慶弔等の休日・休暇 |

◆救済制度◆

| | |
|---|--|
| <p>●企業内● パート労働者を入れた「不服申し立て・苦情処理制度」の設置</p> | <p>●企業外● 現行の仕組み（労働委員会、労働局長の助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん、機会均等調整委員会による調停）の機能拡充</p> |
|---|--|

有期契約労働者・派遣労働者・パートタイム労働者に関する均等・均衡待遇の主な規定

| | | |
|-----------|--------------------------------------|---|
| 労働契約法 | 第3条 労働契約の原則 | 2項 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。 |
| | 第20条 期間の定めのあることによる不合理な労働条件の禁止 | 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めのあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。 |
| 労働者派遣法 | 第30条の3 均衡を考慮した待遇の確保 | 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。 2項 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。 |
| | 第30条の4 派遣労働者の福祉の増進 | 前三条に規定するもののほか、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会(派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む。)及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図るように努めなければならない。 |
| | 第40条 適正な派遣就業の確保等 | 3項 派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。 |
| | | 4項 前三項に定めるもののほか、派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であつて現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの(前項に規定する厚生労働省令で定める福利厚生施設を除く。)の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように努めなければならない。 |
| | | 5項 派遣先は、第三十条の三第一項の規定により賃金が適切に決定されるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者の賃金水準に関する情報又は当該業務に従事する労働者の募集に係る事項を提供することその他の厚生労働省令で定める措置を講ずるように配慮しなければならない。 |
| | | 6項 前項に定めるもののほか、派遣先は、第三十条の二及び第三十条の三の規定による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であつて当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように努めなければならない。 |
| パートタイム労働法 | 第8条 短時間労働者の待遇の原則 | 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。 |
| | 第9条 通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取り扱いの禁止 | 事業主は、職務の内容及び当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の労働者であつて、当該事業所における雇用慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的 |
| | 第10条 賃金 | 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金を決定するように努めるものとする。 |