

## 「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」の補強について

### I. はじめに

政府は、内閣官房に設置された「働き方改革実現会議」において、いわゆる同一労働同一賃金の議論を行い、2016年12月に正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇差に関する具体例などを示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」（以下、「ガイドライン案」）をまとめた。さらに2017年3月には、「働き方改革実行計画」（以下、「実行計画」）が決定され、同一労働同一賃金の実現に向けた法整備に向けた方向性が示された。今後は、労働政策審議会に「同一労働同一賃金部会」が設置され、具体的な法整備のあり方の検討を行うこととされている。

連合は、「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」（第9回中央執行委員会確認／2016.6.16）（以下、「連合の考え方」）に即して対応を行ってきたが、上記の状況を踏まえ、以下のとおり「連合の考え方」を補強し、労働政策審議会における議論に対応することとする。

### II. 「働き方改革実行計画」で提示された法改正の方向性と連合の考え方

#### 1. 基本的考え方

##### <実行計画の内容>

- ガイドライン案に記載していない待遇を含め、不合理な待遇差の是正を求める労働者が裁判で争えるよう、その根拠となる法律を整備する。
- 具体的には、パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法の改正をはかる。

##### <連合の考え方>

- 労働者が待遇差について司法解決を求めた際には、労使双方が自らの主張を基礎づける事実の立証を行い、「明らかに不合理とまでは認められない」と判断されたものについて直ちに適法とするのではなく、グレーゾーンを含めて裁判所において実態に即して判断される枠組みを構築すべきである。
- ガイドライン案には、典型的な事例として整理できるものについて「問題となる例」、「問題とならない例」が記載されているが、「問題となる例」として記載のない事例は、適法とされることがあってはならない。
- ガイドラインの内容は、民事法規としての効力だけでなく行政法規的効力等（必要に応じて刑罰法規的効力）を持たせるべきものであることから、民事法規の性質しか有しない現行の労働契約法にはなじまないことに留意すべきである。

#### 2. 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

##### <実行計画の内容>

- 有期雇用労働者について、均等待遇を求める法改正を行う。
- 派遣労働者について、派遣先労働者との均等待遇及び均衡待遇を求める法改正を

行う。

- パートタイム労働者も含めて、均衡待遇の規定について、明確化をはかる。

<連合の考え方>

- 雇用形態に関わらない均等待遇は、「同じ仕事であれば同じ賃金を支払うべき」と狭義に解するのではなく、均等・均衡の両者を含むものとすべきである。
- 均等・均衡待遇に関する規定は、期間の定めの有無による待遇差のみならず、有期契約労働者間の待遇差など、期間の定めに関連した待遇差も含めて広く解釈がなされるべきである。
- 均衡待遇の規定について考慮要素の明確化をはかる場合であっても、司法判断の硬直化につながらないように、例示にとどめるべきである。また、非正規労働者の意見も踏まえた実質的な労使協議の状況が考慮されることが必要である。

### 3. 労働者に対する待遇の説明の義務化

<実行計画の内容>

- 事業者に対し、有期雇用労働者についても、雇入れ時に、労働者に適用される待遇の内容等の本人に対する説明義務を課す。
- 事業者に対し、雇入れ後に、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課す。

<連合の考え方>

- 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する観点から、合理性の立証責任は基本的には使用者が負うべきである。
- 実行計画では、労働者と使用者の情報の偏在を解消するため、事業主に待遇及び待遇差の説明義務を課すこととされた。この説明義務は、待遇に関する納得性・透明性を高めるとともに、労働者が裁判で待遇の不合理性を立証する観点からも重要なものである。そこで、説明義務違反に対する制裁措置の法定化や、説明義務が適切に履行されなかった場合には、司法判断において不合理性を基礎づける重要な要素となるなどの履行確保措置が必要である。

### 4. 行政による裁判外紛争解決手段の整備

<実行計画の内容>

- 不合理な待遇差の是正を求める労働者が裁判に訴える場合の経済的負担に配慮し、裁判外紛争解決手段（行政ADR）を整備し、均等・均衡待遇を求める当事者が身近に、無料で利用できるようにする。

<連合の考え方>

- 待遇差の解決にかかる選択肢が増えることに異議はないものの、待遇差の適法性・違法性の最終的な判断は、行政ではなく裁判所でなされるべきである。
- なお、現行のパートタイム労働法にかかる行政ADRの利用状況は低調であるため、当該制度が適切に機能する体制整備などが必要である。

## 5. 派遣労働者に関する法整備

### <実行計画の内容>

- 派遣労働者の派遣先労働者との均等・均衡待遇の確保義務を履行するため、派遣先事業者に対し、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業者に提供する義務などの規定を整備する。
- 派遣労働者については、同一労働同一賃金の適用により、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定となり、派遣元事業者による段階的・体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援と不整合な事態を招くことがないように、派遣労働者として十分に保護が図られている場合として以下の3要件を満たす労使協定を締結した場合については、派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めない。
  - ①同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上であること
  - ②派遣労働者のキャリア形成を前提に能力を適切に評価し、賃金へ反映させていくこと
  - ③賃金以外の待遇について、派遣元正社員の待遇と比較して不合理でないこと

### <連合の考え方>

- 派遣労働者の均等・均衡待遇は、派遣先労働者との均等・均衡待遇を原則とすべきであり、派遣元での労使協定を要件として派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないことができることとするのは、あくまでも例外的な措置とすべきである。
- 派遣先から派遣元への、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務については、適切に情報提供が行われない場合の罰則規定を設けるなど、履行確保措置が必要である。
- 派遣元での労使協定の締結主体は、派遣元で雇用する労働者(派遣労働者を含む)の過半数を組織する組合とすべきであり、派遣元における集团的労使関係の構築を促進することが不可欠である。
- 派遣元に過半数組合がない場合には、過半数代表者が協定締結主体となる。この過半数代表者は、派遣元に雇用される労働者(派遣労働者を含む)の中から民主的手続きにより選出された者とし、民主的手続きを踏まずに選出された者との協定は無効とすべきである。
- 協定の内容は、真に派遣労働者の保護に資する内容とすることが重要である。例えば、「同種業務の一般の労働者の賃金水準」との比較を求める場合、当該業務の一般の賃金水準の妥当性について慎重に見極める必要がある。

## 6. 法改正の施行

### <実行計画の内容>

- 中小企業を含め、本制度改正は企業活動に与える影響が大きいものとなるため、施行にあたっては、周知を徹底するとともに、十分な法施行までの準備期間を設ける。

### <連合の考え方>

- 施行準備期間は必要であるものの、中小企業の猶予措置などは設けない。

以 上