

弁護士 高下謹彦先生の法律相談



第10回

「同一労働同一賃金について」

Q 最近、「同一労働同一賃金」ということが言われていますが、どういうことでしょうか？

A 同一の仕事（職種）に従事する労働者は同一水準の賃金が支払われるべきだという概念です。性別、雇用形態（フルタイムの正規雇用、パートタイム、派遣社員などの非正規雇用）、年齢などに関係なく、労働の種類と量に基づいて賃金を支払う賃金政策のことです。

Q どういった背景でいわれているのでしょうか。

A 賃金格差を是正する目的です。平成27年4月から施行されている改正パートタイム労働法では、(1)職務内容が正社員と同一、(2)人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一、に該当すれば、正社員との差別的取扱いが禁止されていますが、この趣旨を正社員どうしや他の雇用形態、派遣労働者にも及ぼそうという政策目的に基づくものです。昨年の通常国会では与党と一部野党が推進法案を成立させました。政府が夏の参院選でアベノミクスをアピールするため、非正規労働者の賃金引き上げに意欲をみせているという背景もあります。

Q 「同一労働同一賃金」の課題とは？

A この原則は欧米では広く導入されています。欧米では職種を基本とした企業外の労働市場が存在するので、企業を超えて職種が同一であれば同一の賃金が支払われる「職種別賃金制度」が存在するためです。しかし、日本では、こういった基盤も制度もありません。日本では年功序列制度など、賃金を決定する要素が多様で、職種が同一でも賃金が異なることが一般的です。そのため、日本には馴染みにくく、日本で導入するのは難しいといわれています。

Q 同じ仕事をする年齢の若い社員と中高年の社員の給与が同一になるということでしょうか。

A そういう単純な制度ではなく、現在、日本で導入されている制度（パートタイム労働法、労働契約法20条、同一労働同一賃金推進法）も目的は「均衡待遇」であって「均等待遇」ではありません。また、個々の成績によって成果給を与えることや業務の熟練度によって待遇に差を設けることが許されなくなるわけではありません。

Q 「均衡」と「均等」は違うのでしょうか？

A 「均等待遇」は仕事の内容、責任などの要素が同じであれば同一の待遇を保証すること、「均衡待遇」とは仕事の内容、責任などの要素に鑑み、バランスの取れた待遇を保証することです。つまり、現在の日本で導入された上記のような制度は、厳密な意味での同一労働同一賃金の原則ではありません。

Q 現行の制度では、派遣先企業で勤務する労働者（主に正社員を想定）と派遣労働者の賃金格差是正の実現は難しいということでしょうか。

A 同一労働同一賃金推進法第6条第2項では、派遣労働者の待遇について、「業務の内容及び当該業務の責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇」と規定されています。そのため、派遣先企業で勤務する労働者と派遣労働者とが、同じ業務をしていても役職の違いなどで責任の程度が異なる場合には、賃金格差を設けても違法ではありません。法律が制定されたからといって、同一業務で賃金格差があっても、責任の程度が異なる場合、特に企業側で新たな対応は不要ということになります。ですから、現行制度では、派遣労働者保護にはつながらないのではないかと問題点があります。今後は将来の法律の具体的な中身に注目する必要があるでしょう。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>
高下謹彦法律事務所 電話 03-5568-6655(代)
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館4F
<http://www.takashita-law.jp>