

「同一労働同一賃金」について

厚生労働省 職業安定局 派遣・有期労働対策部 企画課

1 「同一労働同一賃金」の議論の経緯

我が国における「同一労働同一賃金」、非正規雇用労働者の待遇改善の本格的な議論は、2016年1月、通常国会冒頭の安倍総理大臣の施政方針演説における「同一労働同一賃金の実現に踏み込む考えであります」という表明から始まりました。

その後、2016年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」が、現在の政府の行動指針になっていますが、同プランにおいては、以下のように、2つの宿題を掲げています。

- (1)「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」
- (2)「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」

このうち前者(上記「(1)」)の「ガイドライン」については、2016年12月に「案」を提示しました。(→後述「3 「同一労働同一賃金ガイドライン案」参照」)

現在、政府としては、2つめの宿題である法改正の検討・準備に入っているところです。

2 日本の賃金格差の現状

こうした「同一労働同一賃金」の議論の背景には、非正規雇用の割合が高まる一方で、我が国の正規-非正規間の待遇に、諸外国と比較して相当程度大きな格差がみられる点があります。

フルタイム労働者を100とした場合のパートタイム労働者の時間当たり賃金比を見ると、例えば、フランス=86.6、ドイツ=72.1、イギリス=69.8と、欧州諸国は約7割～約9割程度の水準であるのに対し、我が国は58.0にとどまっています。

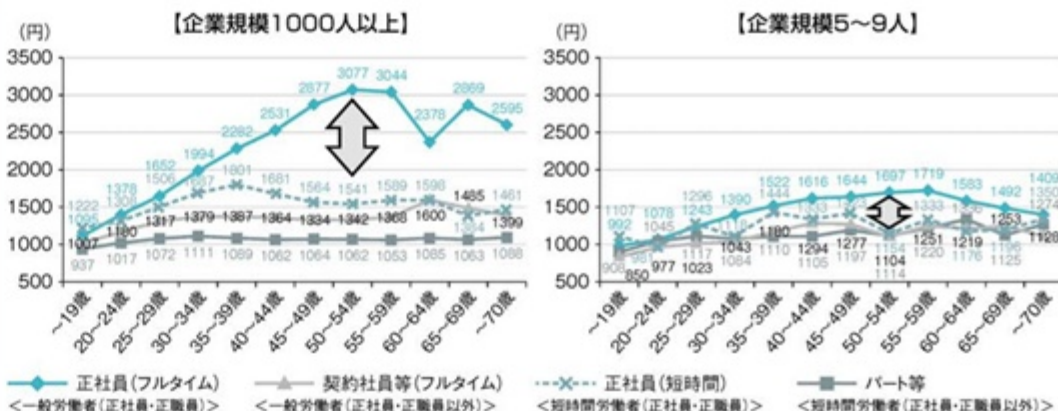
これらの数字は、職務内容の違いや、能力面の違いが考慮されていませんし、統計上の制約もありますが、それらを勘案してもなお、我が国の正規-非正規間の待遇格差が大きいのではないかという問題意識につながっています。

こうしたマクロで見た正規-非正規間の賃金格差の要因には、いくつか背景が考えられます。

まず、正社員は年齢(勤続)とともに賃金が大きく上昇するのに対し、パートや契約社員等の非正規雇用労働者は、年齢(勤続)にかかわらず賃金がほぼ横ばいである点があります。(図1参照)

図1 雇用形態別の賃金カーブ(年齢別)(時給ベース)

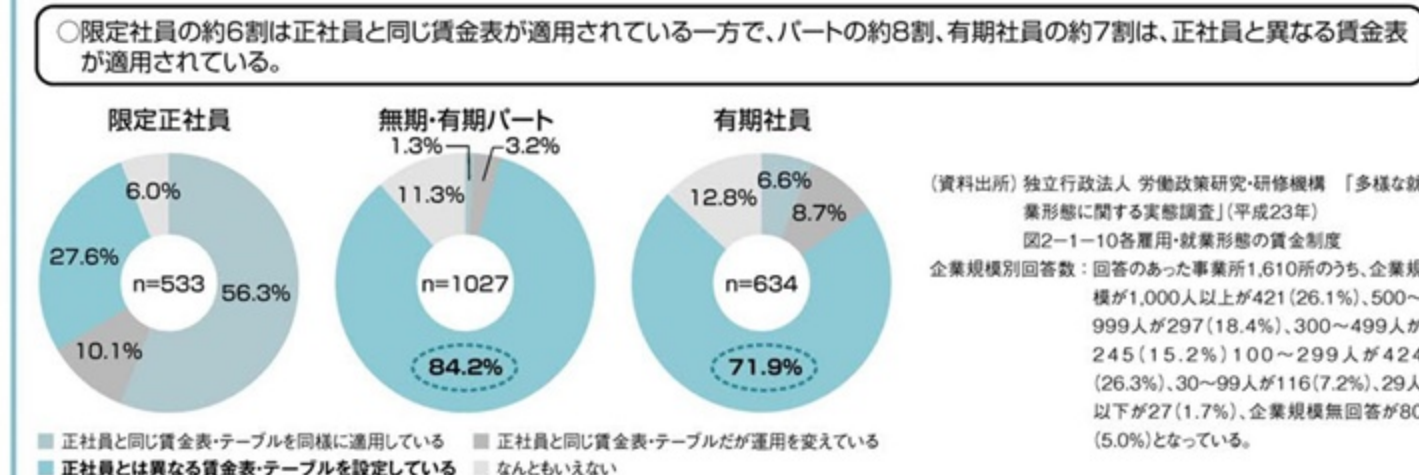
- 正社員については年齢とともに賃金が上昇しており、企業規模が大きいほど上昇する度合いも大きくなっている。
- 正社員以外については、企業規模にかかわらず、年齢が上昇しても賃金はほぼ横ばい。
- 特に大企業において、正社員と正社員以外の賃金カーブの差が大きい。



(資料出所)厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」
 (注)1)賃金は、調査年の6月分の所定内給与額
 2)「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者
 3)「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員」以外とする者
 4)一般労働者(正社員・正職員)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

この正社員の「年功賃金カーブ」と、非正社員のフラットな賃金との「差」が、100対58.0という数字に表れてきていると考えられます。こうした実情のさなる背景としては、賃金テーブル・賃金決定方法自体が「正規-非正規間」で異なっている企業が大勢である点もあります。(図2参照)

図2 賃金表の適用状況(雇用形態別)



また、賞与や各種手当の支給状況を見ても、パートや契約社員等の非正規雇用労働者には、支給されないケースが多いのが実情です。(図3・4参照)

図3 我が国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賞与等

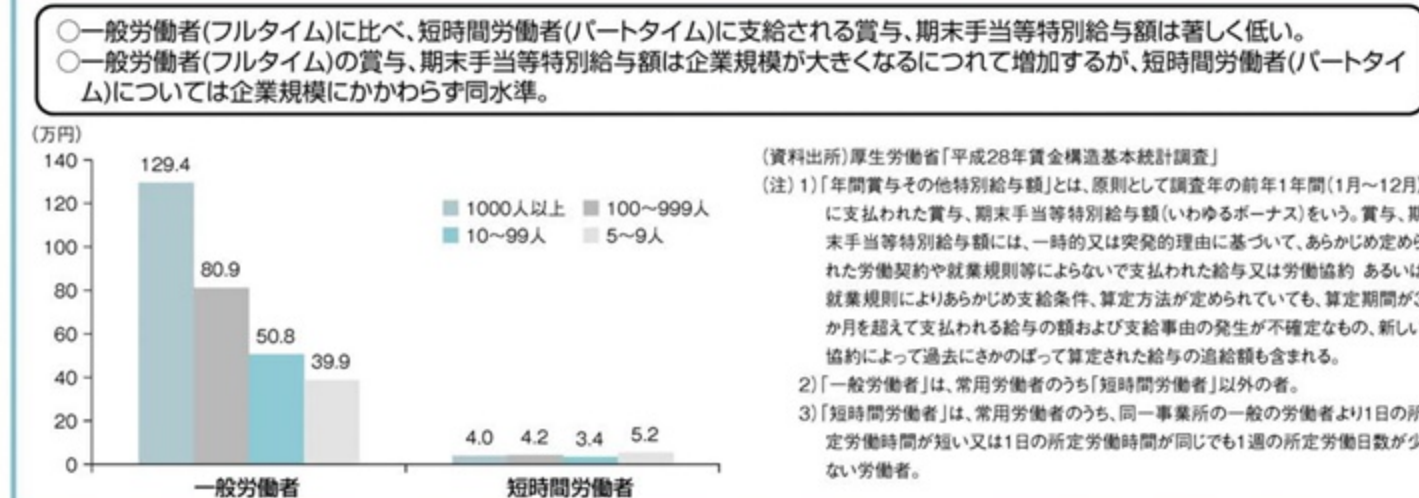
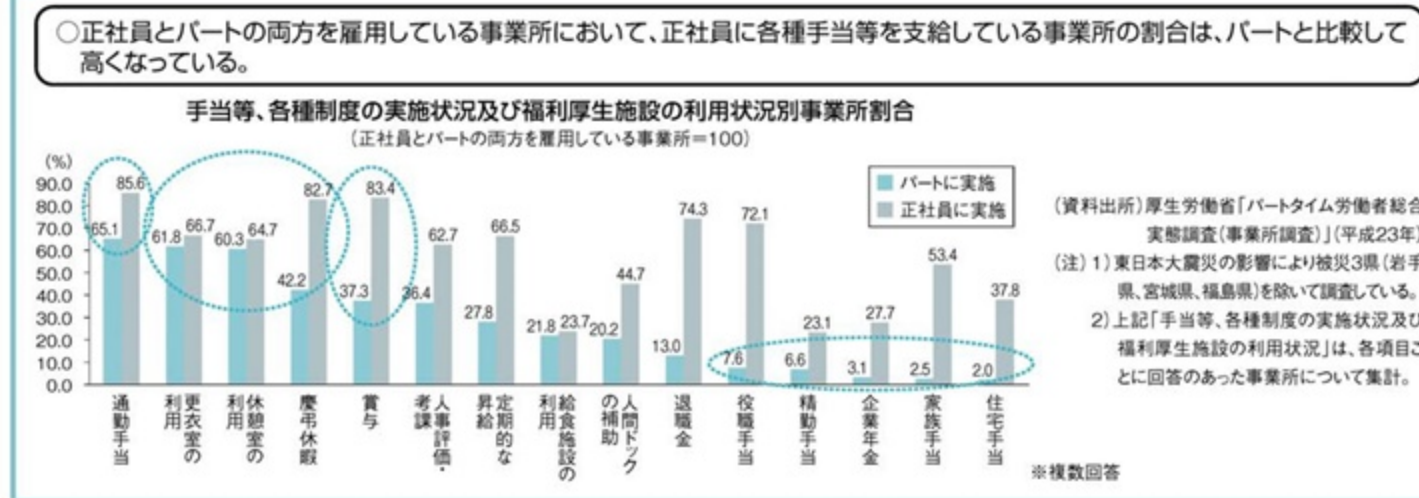


図4 パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況



3 現行法制の概要

こうした中で、現行のパートタイム労働法(第8条)や、労働契約法(第20条)では、正規-非正規間の賃金等の待遇差について、3つの考慮要素に照らした「不合理な待遇差」を禁止しています。(図5参照)

図5 同一労働同一賃金に関する主な法制度(日本-EU)

○日本では、正社員-非正社員(パート労働者/有期契約労働者)の間の待遇差(賃金差等)については、パートタイム労働法(第8条)・労働契約法(第20条)において、下記①~③の考慮要素に照らした不合理な待遇差を禁止。
※ただし、正社員-非正社員間で、下記①~③の考慮要素に、どのような「違い」があれば、どのような待遇差(賃金差等)が合理/不合理と判断されるのか、従来、詳細解釈を示してきていないことが課題

	(1) 待遇の「違い」の合理性に関する「考慮要素」	(2) 法制度の内容
日本	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 (=「人材活用の仕組み・運用等」) + ③その他の事情 (※従来、詳細解釈を示しておらず)	①・②が正社員と 同じ場合 → 同じ待遇が求められる【いわゆる「均等待遇」】 (=正社員より不利な取扱いをしてはならない) (※成果・能力・経験等による賃金差は許容(不利な取扱いに当たらない)) (パートタイム労働法第9条) ①~③が正社員と 違う場合 → ①~③を考慮して「不合理」な待遇差は禁止 【いわゆる「均衡待遇」】 (※従来、合理/不合理の詳細解釈を示さず→2016年末にガイドライン案を提示) (パートタイム労働法第8条、労働契約法第20条)
EU	客観的正当化事由 (具体的には司法判断)	客観的正当化事由 がない場合 → 正社員(=フルタイム労働者/常用雇用労働者)よりも 不利な取扱いを受けない(原則禁止) 客観的正当化事由 がある場合 → 不利な取扱いが許容される(例外) (EUパートタイム労働指令4条1項、有期労働指令4条1項/ドイツ:パートタイム有期契約労働法4条1項、2項)

具体的には、正規-非正規間に①職務内容(業務内容だけでなく責任の程度も含む)、②職務内容・配置の変更範囲(=人事異動範囲や転勤の有無等)、③その他の事情において、どのような「違い」があるかを見て、それらに照らして正規-非正規間にある待遇の「違い」が不合理でないかを判断していく枠組みになっています。

しかしながら、具体的に、3つの考慮要素にどのような「違い」があった時に、どのような待遇の「違い」が「不合理」と判断されるのかについては、従来、詳細な解釈を提示してきませんでした。

4 「同一労働同一賃金ガイドライン案」

この「不合理な待遇差」の内容について、基本給、賞与、諸手当から福利厚生、教育訓練に至るまで、待遇ごとに、どのような待遇の「違い」が不合理と判断されるのか(されないのか)を、例示とともに提示したのが、2016年12月20日に働き方改革実現会議(官邸)で示された「同一労働同一賃金ガイドライン案」です。

当面は、「案」であり、今後、政府において、このガイドライン案をもとに、法改正の立案作業を進め、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、改正法の施行段階において、最終的に確定されることとなっております。

5 法改正に向けて

前述のとおり、現在、政府においては、同一労働同一賃金の実現に向けた法改正の検討に入っています。

本年3月の働き方改革実現会議(官邸)において決定された「働き方改革実行計画」にて、ガイドライン案の根拠を整備する法改正を行うこととされています。改正事項の概要は以下の4点とされています。

- ①労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
- ②労働者に対する待遇に関する説明の義務化
- ③行政による裁判外紛争解決手続きの整備
- ④派遣労働者に関する法整備

今後は、実行計画をもとに、労働政策審議会において審議し、早期に法案を国会に提出することとしています。

「くるみん・プラチナくるみん」の認定基準の改正について

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課

I 改正の背景

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）により、雇用する労働者が101人以上の事業主には、一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定・届出が義務付けられています。その行動計画に定めた目標を達成するなど、一定の認定基準を満たした場合、「子育てサポート企業」としてくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けることができます。

平成19年のくるみん認定制度の開始以降、くるみん認定企業数は2,600社を超えており、一定程度取得が進んでいますが、これまで以上に社会全体で子育てサポートの取組を進めるべく、多方面より子育てサポートに取り組む企業がくるみん認定・プラチナくるみん認定を取得できるように認定基準を見直すこととしました。

II 改正までの経緯

平成29年2月13日にくるみん認定・プラチナくるみん認定基準の改正を含む「次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」を労働政策審議会に諮問し、3月22日におおむね妥当である旨の答申を得ました。これを受け、厚生労働省は改正省令案を作成し、3月30日に次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令（平成29年厚生労働省令第31号）が公布され、4月1日より施行されました。

III 改正の主なポイント

1. 労働時間数について

くるみん認定の認定基準に以下のように労働時間についての基準を新設するとともに、プラチナくるみん認定の労働時間についての基準も同様のものとする改正を行いました。

行動計画終了事業年度において、

- ①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月ごとに全て45時間未満かつ
- ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者が1人もいないこと

2. 男性の育児休業取得について

これまで、くるみん認定を取得するためには行動計画期間において、育児休業等をした男性労働者が1人以上いることが必要でした。今回の改正では以下のいずれかを満たすこととし、基準を厳格化しました。なお、行動計画期間内において育児休業を取得した男性労働者がいない中小事業主には、計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいれば足りることとするなどの特例を設けています。

行動計画期間において、

- ①男性の育児休業取得率が7%以上であること
- または
- ②男性の育児目的休暇取得率15%以上かつ育児休業取得者が1人以上いること

3. プラチナくるみん認定を取得した企業に義務付けられている公表事項について

プラチナくるみん認定を取得した企業は、次世代法の規定により男性の育児休業取得者数等の事項（以下「公表事項」という。）を公表することが義務付けられています。

今回の改正により、労働時間数についての認定基準が厳格化されたことに伴い、公表事項についても以下の点を加える改正を行いました。

- ①公表前事業年度におけるフルタイムの労働者等1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数
- ②公表前事業年度において、月平均の時間外労働時間が60時間以上である労働者の数

4. 「関係法令に違反する重大な事実」の範囲を拡大

くるみん認定・プラチナくるみん認定ともに、企業が労働基準法等に違反して送検公表された企業は不認定や認定の取消しの対象となっています。

今回の改正では、「労働基準関係法令の同一条項に複数回違反」等の要件を追加し、対象企業の法令違反を、より厳しく確認するようになりました。例えば、労働基準関係法令に違反し是正勧告を受けた企業が、是正しなかった場合は、不認定や認定の取消しの対象となります。

5. くるみん認定マークの変更

新しい認定基準を満たした場合、これまでより高い基準を満たした企業であることが分かるよう、くるみん認定マークを変更しました。新しいマークは上部に最新の認定年を記載し、いつ取得した認定か、一目で分かるようになりました。また、認定を受けた回数に応じて、星の数が増えています。

なお、これまでのくるみんマークも子育てサポート企業の証として使用することができます。



IV おわりに

今回の改正は、社会全体でこれまで以上に子育てサポートの取組を進めるべく、多方面より子育てサポートに取り組む企業を認定する仕組みとし、そのため、上記で述べたように、くるみん認定・プラチナくるみん認定ともに認定基準が厳格化されました。

仕事と子育ての両立を支援するためには、企業の自主的な取組が欠かせません。今回の認定基準の改正内容について、御理解いただくとともに、実際に企業において労働者のニーズを踏まえた行動計画を策定・実施し、新しく生まれ変わったくるみん認定・プラチナくるみん認定の取得を目指していただくことが重要です。

厚生労働省としても、引き続き、改正内容を含め、次世代法、くるみん認定等の周知・啓発を積極的に行い、企業における両立支援を一層推進していきます。