

福利厚生レポート

働き方改革関連法案に関して【2018年3月発行】

お問合せ先
TEL: 03-5533-5802
E-mail: fukurikosei@nissay.co.jp

同一労働同一賃金について ～均等待遇と均衡待遇の考え方～

アクタス社会保険労務士法人
代表社員
山本 陽二

○潜在的労働力を顕在化し、かつ継続的にその労働力を維持・向上させることが求められています。
○正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)との間の不合理な待遇差の解消を目指すことが多様な労働力の維持及び労働生産性の向上に繋がります。企業はその実現に向け現行人事諸制度等を確認・整備する必要があります。

1. 現状の賃金格差

これまで非正規雇用労働者は低賃金で雇用され、かつ変動費として扱われてきました。正規雇用労働者と同様の仕事をして同様の能力を持っていたとしても、正規雇用労働者との賃金格差は解消されていませんでした。したがって労働の意欲さえも失うことになってしまい労働力の潜在化が進行する一因となっていました。

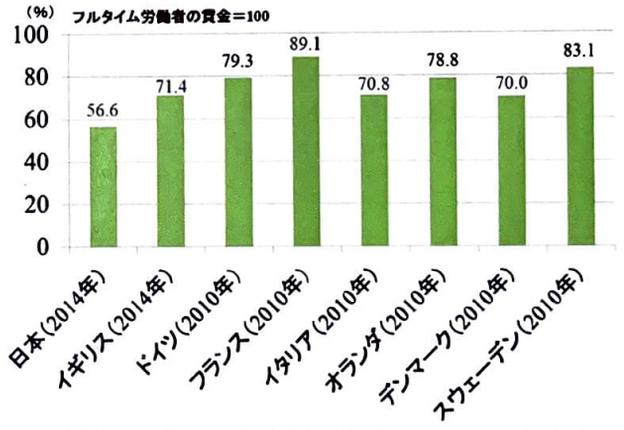
また、諸外国のフルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準の比較をみると、ヨーロッパ諸国が7割から8割であるのに対して、日本は6割弱と低い水準となっています。(図表1)

一方、正社員と契約社員等の年齢における賃金カーブをみると、特に企業規模1,000人以上の場合、その差は明らかです。(図表2)

政府は同一労働同一賃金が「正規」「非正規」という2つの働き方の不合理な待遇差を解消し、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択することができるようにし、「非正規」という言葉を一掃することを目指しています。

図表1 諸外国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準

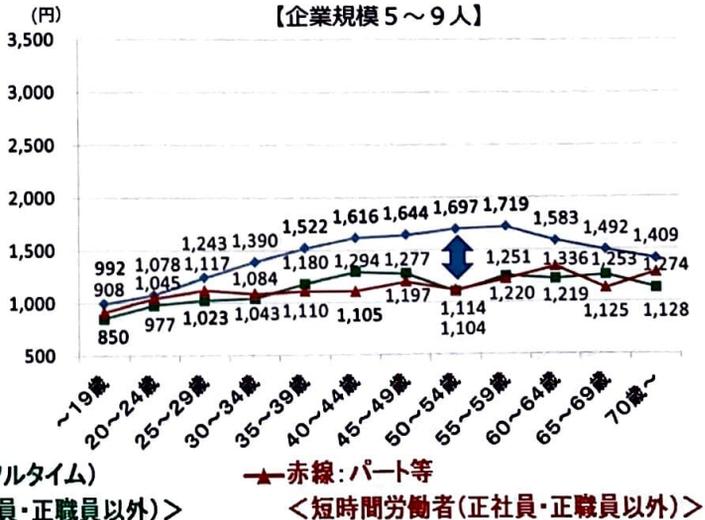
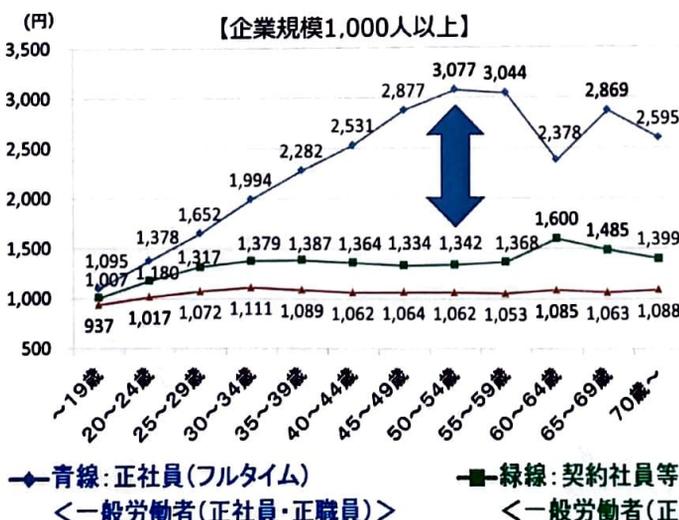
○フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準が、ヨーロッパ諸国では7～8割程度であるのに対して、日本は6割弱となっている。



出典: 厚生労働省 第10回「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料(平成28年12月13日)

図表2 雇用形態別の賃金カーブ(年齢別)

○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割合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。



出典: 厚生労働省 第2回労働政策審議会労働政策基本部会 参考2 参考資料(平成29年10月10日)

(次ページに続く)

2. 均等待遇と均衡待遇

本来、賃金決定は各企業に委ねられるべきものでありますが、正社員・非正社員の待遇差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)において次の3つの考慮要素に照らして不合理な待遇差を禁止しています。

- ①職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度)
- ②当該職務の内容および配置の変更の範囲
- ③その他の事情

仮に①と②が正社員と同じ場合は同じ待遇が求められます。これを均等待遇と言います。ただし成果や能力そして経験等により評価された結果、賃金に差が生じることは不合理とはなりません。

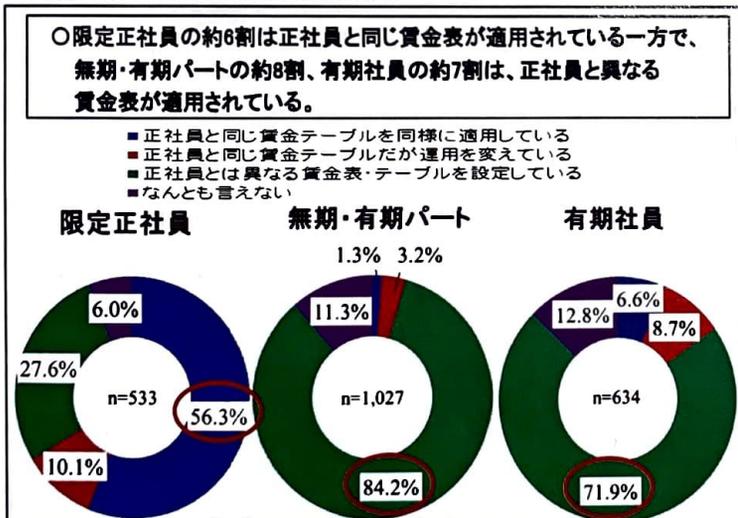
一方①から③が正社員と違う場合、これらを考慮して不合理な待遇差は禁止されています。これを均衡待遇と言います。なお③は何が合理で何が不合理かは、「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」(首相官邸HP)をご参照ください。

3. 取組みに当たっての留意点

基本給に差がある問題の根底には賃金表(=賃金テーブル)の有無があります。1,000人以上の企業では約9割が保有していますが、企業規模が小さくなるほど保有率は低下しています。また賃金表がある場合では、限定正社員(*1)の約6割は正社員と同じ賃金表が適用され、無期・有期パートや有期社員(*2)は違う賃金表で運用している企業が多いのが現状です。(図表3)

- (*1)限定正社員:正社員のうち就業する地域、職種、勤務時間(超勤なし)、昇進範囲のいずれかがあらかじめ限定されている雇用コースの従業員をいう。
- (*2)有期社員:1カ月以上の期間の定めがあり、フルタイム就業で直接雇用されている従業員をいう。

図表3 賃金表の適用状況(雇用形態別)



出典: 厚生労働省 第10回「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料 資料2「参考資料」(平成28年12月13日)

正規・非正規社員の両方の賃金決定ルール(賃金テーブル)や基準を明確化する必要があります。

あわせて職務や能力等と賃金の待遇水準の関係性の明確化が必要になります。この関係性では前述2の①~③の3つの考慮要素を満たす必要がありますので、今一度、現賃金テーブルの設計における考え方を整理する必要があります。

また、非正規雇用労働者の能力開発の機会が乏しい現状があります。能力開発の均等・均衡を図ることにより一人ひとりの生産性を非正規雇用社員も含めて向上を図り、賃金に還元する努力が求められています。

貴社・貴団体では「同一労働同一賃金」に関し課題やお困りの点はありませんか。

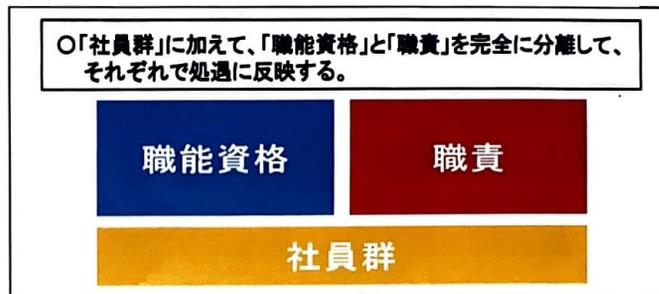
WS2017-908(H30.3.9)

4. 取組み事例(流通企業)

2016年12月に「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」が提示されました。これはあくまでもまだ(案)であり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最終的に決定します。一方で「第5回働き方改革実現会議」で、ある流通企業の取組み事例が紹介されました。

事例では転勤範囲、勤務地域、勤務シフトの可否、責任の可否等の制約の度合いを「社員群」というプラットフォームの中で区分し多様な働き方が選択できるようになっています。その上に「職能資格」と「職責」が加算され処遇が決定する仕組みになっています。またその他通勤手当や福利厚生及び能力開発等は社員群に関わらず同じ対応をとっています。(図表4)

図表4 処遇制度

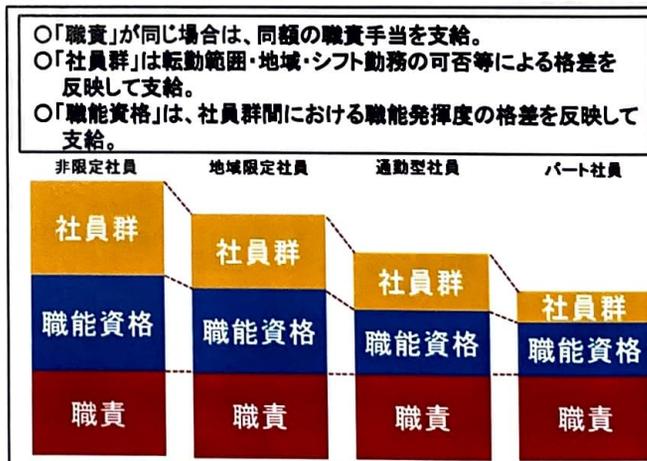


出典: 内閣府 第5回「働き方改革実現会議」資料11(平成28年12月20日)

次に、個々にみますと「職責」が同じであれば、年齢・キャリア・社員群に関わらず同額の職責手当を支給します。一方で「社員群(=転勤範囲、地域・シフト勤務の可否等)」と「職能資格(=職能発揮度)」については、その違いに応じて賃金差を設けています。(図表5)

この取組みはまさに同一労働同一賃金の趣旨を汲んだものであり、正規・非正規の不合理な待遇差を解消するモデルケースであると考えられます。

図表5 処遇制度(賃金差)



出典: 内閣府 第5回「働き方改革実現会議」資料11(平成28年12月20日)

他にも有期契約社員を正社員(無期雇用社員)に登用し給与体系も一本化して同一労働同一賃金の実現を図っている例があります。企業の様々な事情によるのですが、処遇制度に一定の待遇差を設けて運用するようなケースと既存正社員の処遇制度と一本化するケースの2つの方向性に別れると考えられます。

以上、同一労働同一賃金の概要をみてきました。今後、法改正がなされガイドラインが提示されることにより解釈が更に明確になると思いますので、現行人事制度の見直しに向け、引き続き注視が必要です。