

正社員解体を促進し、格差を固定化する 安倍「同一労働同一賃金」に反対し、 格差を打破する「同一労働同一賃金」の実現を！！



弁護士

すみ けんいちろう
鷺見 賢一郎

1 はじめに

安倍政権は、9月招集の臨時国会に、①高度プロ・企画業務型裁量制拡大法案、②過労死ライン容認法案とあわせて、③労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の各「改正」法案を提出しようとしている。いずれの法案も、過労死と格差を容認し、無権利労働を拡大し、人間らしく働くルールを否定する悪法である。

本稿では、下記の文書等を検討し、安倍政権が提唱する「同一労働同一賃金」の実現とその名の下に行おうとしている「労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の一括『改正』」が、正社員解体を促進し、格差を固定化するものであることを明らかにし、格差を打破する公正な「同一労働同一賃金」の実現のための道筋を明らかにする。

- ① 「ニッポン一億総活躍プラン」(2016年6月2日閣議決定) (以下「プラン」という。)
- ② 「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会

中間報告」(2016年12月16日、検討会公表) (以下「中間報告」という。)

③ 「同一労働同一賃金ガイドライン案」(2016年12月20日、働き方改革実現会議決定) (以下「ガイドライン案」という。)

④ 「働き方改革実行計画」(2017年3月28日、働き方改革実現会議決定) (以下「実行計画」という。)

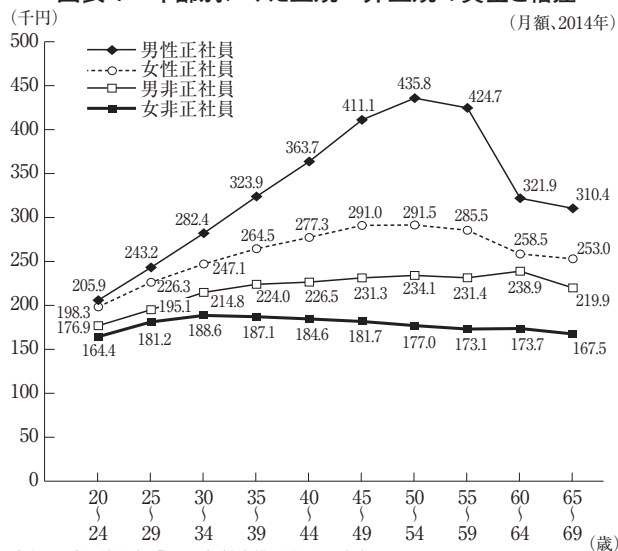
⑤ 「同一労働同一賃金に関する法整備について(報告)」(2017年6月9日、労働政策審議会同一労働同一賃金部会決定、同年6月16日、厚生労働大臣へ建議) (以下「報告」という。)

2 安倍政権が提唱する「多様で柔軟な働き方」の雇用社会

(1) 安倍政権による「多様で柔軟な働き方」の提唱

ア 非正規化を容認、促進する一億総活躍プラン
プランは、「パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状

図表1 年齢別にみた正規・非正規の賃金と格差



資料：厚生労働省「2014年賃金構造基本調査」
(2016年国民生活白書 35頁)

況であるが、我が国では4割低くなっている。」(7頁)と述べているが、「非正規労働者を減らす」、「非正規労働者の正社員化を図る」などとは一言も言っていない。逆に、プランは、「女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である。」(7頁)、「再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。」と述べている。

このように、プランは、「多様で柔軟な働き方の選択を広げる」などと言って、多様な社員＝非正規労働者の増大を容認、促進している。

なお、ここで、「多様な働き方」とは、無限定正社員、限定正社員、有期契約労働者、パートタイム労働者、派遣労働者等、雇用形態に着目した働き方を意味し、「柔軟な働き方」とは、テレワーク、在宅勤務等、勤務形態に着目した働き方を意味するものである。

イ 実行計画における「多様で柔軟な働き方」の提唱

実行計画は、「安倍内閣は、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求す

る。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである。」と、多様で柔軟な働き方を推奨している。

(2) 多様な社員化＝正社員解体に奉仕する「同一労働同一賃金」

ア 中間報告は、最後に、「『非正規』をなくす」として、「このような取り組みを通じて、正規・非正規という呼称格差を改め、すべての様々な雇用期間や労働時間の社員という考え方に整理されていく必要がある。今回のガイドライン作成は、そのための大きな一歩にしていくことが期待される。」(6頁)と述べている。

イ ガイドライン案は、「このような正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消の取り組みを通じて、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できるようにし、我が国から『非正規』という言葉を一掃することを目指すものである。」(1頁)と述べている。

ウ 実行計画は、「同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(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)間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。」(4頁)と述べている。

エ 同一労働同一賃金とガイドラインは多様な社員化(＝正社員解体)促進の不可欠のツール(道具)。

これらの提言の意味は、「今後、雇用期間や労働時間等の違う多様な社員(＝非正規労働者)が増えていき、労働者間に不合理な処遇差があると、労働者が働く意欲をなくす。これに対し、同一労働同一賃金とガイドラインで不合理な格差をなくしていけば、労働者に納得感が生じ、労働者

の働くモチベーションを引き出すことができ、それによって労働生産性が向上する。」という意味である。このように、各提言は、同一労働同一賃金とガイドラインを多様な社員化（＝正社員解体）をスムーズに促進するための不可欠のツール（道具）として位置づけている。

この点について、労働政策審議会同一労働同一賃金部会の公益代表の山田^{ひさし}久日本総合研究所調査部長／チーフエコノミストは、「いわゆる正社員の働き方の多様化こそが重要で、同一労働同一賃金とは、正規・非正規のみならず、正社員の多様な働き方の間の処遇の公平も考慮すべきものと考えなければならない。」（『同一労働同一賃金の衝撃』143頁）、「本来の同一労働同一賃金の意義を実現するには、働き方改革（雇用システム改革）が同時に取り組まれる必要がある。より正確に言えば、トータルな働き方改革の中に同一労働同一賃金を位置づけることが重要である。（中略）これら『制約のある社員』が持てる能力を十分に発揮できる、多様な働き方が認められる必要がある。生活の都合に応じて働き方が選べる状況になったときに、それらの働き方の間の公平性の基準として、同一労働同一賃金とその本来の意義を発揮するのである。」（同153～154頁）と述べている。

以上のとおり、安倍政権は、同一労働同一賃金を正社員の多様化・非正規化をスムーズに促進するための不可欠のツール（道具）として位置づけ、利用しようとしているのである。

③ 「非雇用型の働き方」の拡大の促進

実行計画は、「事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを『非雇用型テレワーク』という。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急

速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。」として、「非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。」（16頁）などと、非雇用型の働き方を支援し、拡大を促進することを提言している。

安倍内閣が2017年6月9日に閣議決定した新成長戦略「未来投資戦略2017」は、「『雇用関係によらない働き方』について、良好な就業形態となるよう、実態を把握した上で、働き手が自律したキャリア・スキル形成を行うことを可能とする支援策を検討・実施するほか、保護の在り方に関する検討等を行う。こうした取組を通じて、企業・組織に属さない働き方を選択肢の一つとして確立させる。」（96頁）と述べている。

安倍政権は、多様な社員化だけでは飽き足らず、労働法の保護の及ばない請負委託型の働き方を急速に拡大しようとしている。

③ 同一労働同一賃金を 挺子にした正社員解体の促進

毎日新聞は、政府が2016年12月にガイドライン案を公表したことを受けて、主要企業126社に非正規労働者の人件費負担への影響の見通しについてアンケートを行い、99社から回答を得たが、そこには、下記のとおり、同一労働同一賃金の実現にあたって、労働条件の不利益変更のハードルの引き下げと解雇要件緩和の要求が出されている（毎日新聞2017年2月8日朝刊2面、10面）。

○「一方、正社員の処遇も併せて検討する企業もある。総人件費が『増えない』と答え

た45社のうち7社が理由として『正社員の処遇も含め経営上可能な総人件費の範囲で対応する』を挙げた。正社員の賃金を下げなければ非正規の賃上げは難しいとの考えがうかがえる。総人件費が『増える』と答えた飲料メーカーも『正社員の処遇も下げられるように不利益変更のハードルも下げてもらわないと影響が大きい』としている。」

- 『「解雇要件緩和の伴わない処遇に関する格差是正のみの議論は、企業内外における競争力の低下、賃下げなど処遇向上の抑制のリスクがある』(IT) など非正規の処遇改善のために正社員の解雇要件緩和を求める意見も複数あった。』

安倍政権は、同一労働同一賃金の実現を梃子にして、正社員の労働条件の不利益変更や解雇をしやすくするなど、正社員解体を促進し、正社員を多様な社員に置き換えようとしている。安倍政権は、一方で、同一労働同一賃金の実現を押し進め、同時に、「解雇の金銭解決制度」を押し進め、両制度相まって、正社員解体を促進し、多様な社員（非正規労働者中心）の雇用社会を作り出そうとしているのである。

4 安倍政権のパートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の各「改正」案の検討

(1) 労働政策審議会の建議

労働政策審議会は、2017年6月16日、厚生労働大臣に対し、同年6月9日付「同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）」を建議した。

なお、報告は、ガイドライン案について、「昨年末に政府が提示した『同一労働同一賃金ガイドライン（案）』について、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえ、当部会で審議し、最終的に確定していく」（1頁）としている。

以下では、報告が建議しているパートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の各「改正」案の問題点を指摘し、検討する。

(2) 格差を固定化し、拡大するパートタイム労働法、労働契約法の「改正」案

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律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、当該事業場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（以下「職務の内容」という。）、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。

労働契約20条「期間の定めが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、期間の定めがあることにより同一の使用者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（以下この条において、「職務の内容」という。）、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。

〔不合理性判断の3つの考慮要素〕

第1要素：業務の内容と責任の程度＝職務の内容

第2要素：職務の内容と配置の変更の範囲（＝人材活用の仕組み）

第3要素：その他の事情

ア パートタイム労働法8条、労働契約法20条の「改正」案

現行のパートタイム労働法8条、労働契約法20条は、正社員と短時間労働者・有期契約労働者との間の待遇・労働条件の相違について、3つの考慮要素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と定めている。

報告は、現行のパートタイム労働法8条、労働契約法20条の第1要素、第2要素はそのままに、第3要素に、「新たに『職務の成果』『能力』『経歴』を例示として明記することが適当である。」（3頁）と建議している。

報告は、現行のパートタイム労働法8条、労働契約法20条どおり、「不合理性」の立証責任を労働者に負わせたままである。

イ 格差を固定化する「職務の内容と配置の変更の範囲（＝人材活用の仕組み）」の温存

（ア）基本給

現行のパートタイム労働法8条、労働契約法20条の第2要素：「職務の内容と配置の変更の範囲（＝人材活用の仕組み）」は、将来の配転、昇進等の人事異動の可能性の有無、範囲によって待遇・労働条件に相違を認めてよいことを意味する。正社員には将来の配転、昇進等人事異動の可能性があるが、短時間労働者や有期契約労働者等の非正

規労働者にはそのような可能性はほとんどない。これでは、現実の職務の内容が同じでも、基本給等で、正社員と非正規労働者を差別してよいことになる。

現に、ガイドライン案は、下記の例のように、「同様の定型的な業務に従事していても、定期的に配転がある総合職の社員には、その社員にアドバイスをしているパートタイム労働者よりも高額の基本給を支給してよい。」としている。ガイドライン案では、正社員と非正規労働者の基本給における格差は、ほとんど是正されないであろう。

「改正」案では、賃金の中で最も多額の基本給における格差が温存されることになり、正社員と非正規労働者の間の格差が固定化されることになる。

〔ガイドライン案が、有期雇用契約労働者及びパートタイム労働者の基本給について、問題とならないとする例〕（2頁）

- ・ B社においては、定期的に職務内容や勤務地変更がある無期雇用フルタイム労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務内容と配置に変更のないパートタイム労働者であるYのアドバイスを受けながらYと同様の定型的な仕事に従事している。B社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における職業経験・能力に応じることなく、Yに比べ高額の基本給を支給している。

【メトロコマース事件東京地裁判決】

メトロコマース事件東京地裁平成29年3月23日判決（労働判例1154号5頁）は、①本給及び資格手当における相違について、「正社

員と契約社員Bの本給及び資格手当（以下「本給等」という。）には上記の相違があるが、前記（3）で説示したとおり、両者の間には職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな相違がある上、正社員には長期雇用を前提とした年功的な賃金制度を設け、短期雇用を前提とする有期契約労働者にはこれと異なる賃金体系を設けるという制度設計をすることは、企業の人事制度上の判断として一定の合理性が認められるといえる。（中略）長期雇用を前提とした正社員と有期雇用である契約社員Bとの間で、本給等における上記の相違を設け、昇給・昇格について異なる制度を設けることは、不合理なものであるとは認められないというべきである。」（30頁）と判断している。

次いで、同判決は、②住宅手当における相違、③賞与における相違、④退職金における相違、⑤褒賞^{ほうしょう}における相違について、「不合理であるとは認められない。」と判断し、⑥早出残業手当における相違について、「当該相違は不合理なものというべき」と判断している。

（イ）手当

ガイドライン案は、手当の支給について、次のように述べている。

- ①賞与：貢献に応じて支給
- ②役職手当：役職の内容、責任の範囲・程度に応じて支給
- ③特殊作業手当：同一の危険度又は作業環境の業務について同一の支給
- ④特殊勤務手当：同一の勤務形態の交替制勤務等について同一の支給
- ⑤精皆勤手当：業務内容が同一の場合同一の支給

⑥時間外労働手当：無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超える同一の時間外労働について同一の割増率等による支給

⑦深夜・休日労働手当：同一の割増率等による支給

⑧通勤手当・出張旅費：同一の支給

⑨食事手当：同一の支給

⑩単身赴任手当：同一の支給要件を満たす場合同一の支給

⑪地域手当：原則として同一の支給

ガイドライン案は、パートタイム労働法8条、労働契約法20条の解釈指針であるが、「賞与：貢献に応じて支給」、「役職手当：役職の内容、責任の範囲・程度に応じて支給」の基準は、使用者の恣意的な運用を許す危険がある。また、ガイドライン案は、通勤手当について、同一の支給としながら、採用圏外へ転居したパートタイム労働者には、採用圏内分の交通費のみの支給で足りるとしている。不合理な差別である。

その他の手当の解釈は、前記の第2要素、第3要素にかかわらない手当についての解釈として当然の解釈であるが、金額は多くないであろう。

ガイドライン案は、退職金や住宅手当、家族手当について触れておらず、今後、前記の第2要素、第3要素を考慮して差別を容認するのではないかと危惧^{きぐ}される。

【ハマキョウレックス（差戻審）事件大阪高裁判決】

ハマキョウレックス（差戻審）事件大阪高裁平成28年7月26日判決（労働判例1143号5頁）は、各種手当の支給について、正社員のドライバーに支給されており、契約社員のドライバーに支給されていない手当のうち、①無事故手当、②作業手当、③給食手当、④通勤手当の不支給は、「労働契約法20条にいう

『不合理と認められるもの』に当たると認めるのが相当」と判断している。

しかし、同判決は、⑤住宅手当の不支給は、正社員は転居を伴う配転（転勤）が予定されていることを理由に、⑥皆勤手当の不支給は、契約社員には皆勤の場合には昇給することがあり得ること等を理由に、「労働契約法20条にいう『不合理と認められるもの』に当たると認めることはできない」と判断している。

（ウ）福利厚生

ガイドライン案は、福利厚生について、次のように述べている。

- ①福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）：同一の利用を認める。
- ②転勤者用社宅：無期雇用フルタイム労働者と同一の支給要件（転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸、収入の額など）を満たす場合同一の利用を認める。
- ③慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障：同一の付与
- ④病気休職：無期雇用パートタイム労働者には無期雇用フルタイム労働者と同一の付与、有期雇用労働者にも労働契約の残存期間を踏まえて付与
- ⑤法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じて認めている場合：勤続期間、労働時間に比例して同一の付与

「転勤の有無、住宅の賃貸」等の無期雇用フルタイム労働者と同一の支給要件を満たす非正規労働者はほとんどおらず、転勤者用社宅の利用は、非正規労働者にはほとんど認められないであろう。

その他の福利厚生の解釈は、前記の第2要素、第3要素にかかわらず福利厚生についての解釈

として当然の解釈であるが、金額は多くないであろう。

（エ）その他

ガイドライン案は、教育訓練と安全管理について、次のように述べている。

- ①教育訓練について、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合：原則として同一の実施
- ②安全管理に関する措置・給付：同一の支給

以上の解釈は、前記の第2要素、第3要素にかかわらず事項についての解釈として、当然の解釈である。

ウ 格差を拡大する「その他の事情」

現行のパートタイム労働法8条、労働契約法20条の第3要素：「その他の事情」は、無限定に過ぎ、格差を広く認めるために利用される危険があり、削除すべきである。その危険は、長澤運輸事件東京高裁判決で現実のものとなっている。

また、報告が建議する「職務の成果」「能力」「経験」は、使用者の主観的・恣意的な運用を許す考慮要素であり、格差を拡大することになりかねず、不合理性を判断する考慮要素としては不適當である。

【長澤運輸事件東京高裁判決】

長澤運輸事件東京高裁平成28年11月2日判決（労働判例1144号16頁）は、「労働契約法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が不合理と認められるか否かの考慮要素として、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲のほか、③その他の事情を掲げており、その他の事情として考慮すべきことについて、上記①及び②を例示するほかに特段の制限を設けていないから、労働条件の相違が不合理であるか否

かについては、上記①及び②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきものと解される。」(22頁)とし、「定年前に比較して一定程度賃金額が減額されることは一般的であり、そのことは社会的にも容認されていると考えられる」(23頁)などとして、「職務の内容及び当該職務の内容及び配置の変更の範囲」が正社員とおおむね同じ定年後継続雇用の有期契約労働者の賃金額を20～24パーセント程度減額したことを「不合理なものであるということとはできず、労働契約法20条に違反するとは認められない。」(24頁)と判断している。

エ まとめ

現行のパートタイム労働法8条、労働契約法20条の「第2要素：職務の内容と配置の変更の範囲(=人材活用の仕組み)」は、削除すべきである。「職務の内容と配置の変更の範囲(=人材活用の仕組み)」を3つの考慮要素の一つとすることは、正社員と非正規労働者の格差を固定化することになり、妥当でない。後述する「職務評価の評価ファクター(評価要素)の一覧表」の4大ファクターの「労働環境」もしくは「負担」の中に、小ファクターとして「転居を伴う転勤可能性」を設定すれば、その負担等は十分評価できる。

「第3要素：その他の事情」を削除すべきことは、前述したとおりである。

これらの考慮要素を削除することによって、正社員と非正規労働者との間の基本給、住宅手当、家族手当、賞与、退職金等における格差を撤廃する道筋が開けることになる。

(3) 労働契約法への均等待遇規定の新設

報告は、①職務内容と、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の差別的取扱いを禁止するいわゆる「均等待遇規定」であるパートタイム労働法9条と同様の規定を労働契約法に新設することを建議している(3～4頁)。

しかし、上記の2点が正社員と同一である有期契約労働者はほとんどおらず、「均等待遇規定」の新設によって有期契約労働者の処遇が改善される実効性はほとんどない。

(4) 労働者派遣法の改正

報告は、派遣労働者の処遇改善の施策として、次の2つの方式を建議している。いずれの方式も、処遇改善の実効性の疑わしい施策である。

ア 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けた上で、当該規定によることとすること(5頁)

ここで、「同様の均等待遇規定」とは、「パートタイム労働法9条と同様の規定」という意味である。また、「同様の均衡待遇規定」とは、「パートタイム労働法8条、労働契約法20条と同様の規定」という意味である。しかし、派遣先の労働者と職務の内容及び職務の内容・配置の変更範囲が同一の派遣労働者は、絶無に近いであろう。したがって、これらの規定によって、派遣先労働者と派遣労働者との間の労働条件の相違を是正することはできないであろう。

少なくとも、新設の均等待遇規定の要件から「職務の内容・配置の変更範囲の同一性」は削除し、均衡待遇規定の考慮要素から「職務の内容・配置の変更範囲」を削除すべきである。

イ 派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、「同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準

と同等以上であること」等の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと（5頁）

「同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準」は一義的に明らかでなく、労使協定を労働局等の監督官庁に届け出ることも義務づけられておらず、すべて労使の話し合いにまかされている。当該協定に基づく待遇決定が、派遣労働者の処遇改善につながる保証はどこにもない。

(5) 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

報告は、「短時間労働者・有期契約労働者が求めた場合には正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由等について説明が得られるよう、事業主に対する説明義務を課すことが適当である。」（7頁）、「派遣元事業主に対し、派遣労働者が求めた場合には待遇差の内容やその理由等についての説明義務を課すことが適当である。」（8頁）と建議している。

しかし、今なすべきことは、待遇に関する説明の義務化の前に、パートタイム労働法8条、労働契約法20条の「第2要素：職務の内容と配置の変更の範囲（＝人材活用のしくみ）」と「第3要素：その他の事情」の削除である。また、待遇・労働条件の相違の合理性の立証責任を使用者に課すことである。これらの施策を行わないで、待遇に関する説明の義務化を行っても、短時間労働者・有期契約労働者の処遇改善は期待できないであろう。



格差を打破する「同一労働同一賃金」の実現を !!

(1) 「直接無期雇用の正社員が当たり前」の雇用社会の実現を !!

前述したように、安倍政権は、「多様で柔軟な働き方」を提唱している。しかし、1995年以來の自民政権の雇用流動化・柔軟化政策の下で非正規労働者が全労働者の4割に達し、国民の間の貧困と格差が拡大し、働いても生活できない年収200万円以下のワーキングプアが1000万人を超えるに至っているのである。

本来、有期労働や派遣労働は、臨時的・一時的業務に限定すべきである。「非雇用型の働き方」の拡大など許すべきでなく、テレワークや在宅勤務等の柔軟な働き方にも、労働法の保護は厳格に適用されるべきである。いま重要なことは、非正規労働者にも直接無期雇用を保障し、「直接無期雇用の正社員が当たり前」の雇用社会を実現することである。

前述したように、安倍政権は、同一労働同一賃金の実現を正社員解体、多様な社員化促進の梃子にしようとしている。このような安倍政権の策動を許さず、「直接無期雇用の正社員が当たり前」の雇用社会を実現するために、格差を打破する公正な「同一労働同一賃金」を実現することが重要である。

【まるこ丸子警報器事件長野地裁上田支部判決うへだ】

丸子警報器事件長野地裁上田支部平成8年3月15日判決（労働判例690号32頁）は、フルタイムパートの女性臨時社員28名が女性正社員との差別賃金相当額等の損害賠償を請求した事件について、「労働基準法3条、4条のような差別禁止規定は、直接的には社会的身分や性による差別を禁止しているものではあるが、その根底には、およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという

図表2 職務評価の評価ファクター(評価要素)の一覧表

ファクター	
大ファクター	小ファクター
労働環境	労働環境
負担	精神的負担
	身体的負担
	感情的負担
責任	利用者に対する責任
	職員の管理・監督・調整に対する責任
	金銭的資源に対する責任
	物的資源・情報・契約の管理に対する責任
知識・技能	身体的技能
	判断力と計画力
	コミュニケーション技能
	知識資格

(遠藤公嗣著『これからの賃金』164頁の職務評価ファクターの一覧表を転記)

不当な差別に苦しむ非正規労働者を大きく励ます判決である。判決の「均等待遇の理念」は、今日ますます光を放っている。

(2) 職務給を基本にした 同一価値労働同一賃金の実現

同一労働同一賃金は、同一価値労働同一賃金の方がより正確な呼称であるが、同一価値の労働に対して同一の賃金を支払うという原則である。

具体的には、「職務評価の評価ファクター(評価要素)の一覧表」(図表2)のとおり、評価ファクターとして、4大ファクターの下に合計12個程度の小ファクターを設定し、小ファクターそれぞれに4から6程度の評価レベルを設定し、その評価レベルに点数を設定するのである。次に、労働者がついている職務についての、小ファクターそれぞれの評価レベルを決定する。次いで、決定した評価レベルに基づいて、それぞれの小ファクター点を算出し、これらを合計して当該職務の職務評価点を算出する。例えば、職務Aは600点、職務Bは480点というように職務評価点を算出できる。職務Aと職務Bの職務評価点に、1点あたり同額の賃金3円をつけるとすると、職務Aは時給1800円、職務Bは時給1440円となる。これが「同一価値労働同一賃金」の職務給である。職務に時給をつけているから、労働者の誰が当該職務についても同額の時給が支払われ、労働者間の均等待遇が実現する(遠藤公嗣著『これからの賃金』163～168頁参照)。

非正規労働者が全労働者の4割に達する今日、正社員と非正規労働者の格差是正のために、職務給を基本にした同一価値労働同一賃金の実現を国民的に検討し、討議することが必要である。

均等待遇の理念が存在していると解される。」「同一(価値)労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものとして、公序良俗違反の違法を招来する場合があると言うべきである。」「原告らを臨時社員として採用したままこれを固定化し、2か月ごとの雇用期間の更新を形式的に繰り返すことにより、女性正社員との顕著な賃金格差を維持拡大しつつ長期間の雇用を継続したことは、前述した同一(価値)労働同一賃金の原則の根底にある均等待遇の理念に違反する格差であり、単に妥当性を欠くというにとどまらず公序良俗違反として違法となるものと言うべきである。」「原告らの賃金が、同じ勤務年数の女性正社員の8割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度において被告の裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである。」(40～41頁)として、会社に損害賠償を命じた。

**(3) 格差是正のためのパートタイム
労働法 8 条、労働契約法20条の改正**

パートタイム労働法 8 条、労働契約法20条の改正にあたっては、不合理性の考慮要素から第 2 要素の「職務の内容と配置の変更の範囲（＝人材活用の仕組み）」と第 3 要素の「その他の事情」を削除し、待遇や労働条件の相違の合理性の立証責任を使用者に負担させるべきである。

この点について、自由法曹団は、労働契約法20条を下記のように改正することを提言し、パートタイム労働法 8 条の改正もこれと同様とすると提言している（自由法曹団の2016年10月12日付「安倍『働き方改革』を批判し、働くルールの確立を要求する意見書」5～6頁）。

労働契約法20条（改正案）「有期契約労働者に対する同一価値労働同一労働条件の保障」

使用者は、無期契約労働者の労働と同一の価値の労働に従事する有期契約労働者に対して、無期契約労働者の労働条件と同一の労働条件を保障しなければならない。但し、労働条件に相違を設けることについて合理的理由が存する場合は、この限りでない。労働条件に相違を設けることについての合理性は、使用者が立証しなければならない。

**(4) あらゆる差別撤廃のための
労働諸法規の改正**

性別や雇用形態などによるあらゆる差別をなくすために、労働基準法、男女雇用機会均等法、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法に、同一労働同一賃金の原則と均等待遇原則を明記させることが重要である。

**(5) 全国一律の最低賃金制度の
確立と社会保障の拡充**

人間らしい生活を実現するためには、同一労働同一賃金の実現とあわせて、全国一律の最低賃金制度を確立し、最低賃金を今すぐ時給1000円にし、時給1500円を目指すことが重要である。また、賃上げ、失業時の保障の拡充とあわせて、保育、教育、医療、介護、年金、住宅等についての社会保障の拡充を実現することが重要である。

6 おわりに

安倍「同一労働同一賃金」は、その美名に反して、正社員を解体し、労働法の保護の及ばない「多様で柔軟な働き方」の雇用社会を作り出すことに奉仕するものである。いま、安倍政権と財界は、一握りの無限定正社員以外は、多様な社員という名のすべて非正規労働者の雇用社会を作り出そうとしている。さらには、労働法の保護のまったく及ばない「請負委託型・非雇用型の働き方」を拡大しようとしている。

いま、安倍政権の雇用破壊に反対し、貧困と格差をなくし、非正規労働者の処遇を改善する真の「同一労働同一賃金」の実現のため、共同の力を合わせる時である。

すみ けんいちろう 1946年生まれ。弁護士、代々木総合法律事務所、自由法曹団労働法制改悪阻止対策本部長。いすゞ非正規切り裁判等、非正規労働者の裁判を多数担当。著書：『なくそう！ワーキングプア』（共著・学習の友社、2009年）、『安倍「雇用改革」を切る！』（共著・学習の友社、2013年）。