

「同一労働同一賃金」のための法整備とガイドライン策定 に向けての提言と要望

2017年5月

各位殿

NPO 法人派遣労働ネットワーク

理事長 中野麻美

はじめに～力の発揮に必要なこと

今回の法整備は、画一的な労働制度や保育や介護との両立を困難にする壁を撤廃することを通じて生産性を向上させることを基本にしています。その場合に働く側が最も強調したいことは、以下のことであり、それが基盤になれば生産性の向上はのぞめます。

- 自分の行い（仕事や役割の発揮）には価値があるという自尊
- 自分の働きに公正に報われていると実感できること
- 自分を大事にでき、働く仲間を同じように尊重し認め合える信頼の繋がり
- 現実の壁に向かって挑戦できる

現状の正規・非正規の賃金格差は、契約の違いにもとづく身分固定的な制度によっていますが、正規職との間の大きな賃金格差を前にしたときいつも思う、「気持ちを切り替えないとやっていけない」ということがどういふことか知ってもらいたいと思います。「差別されている分だけ働かない」という気持ちの切り替えをして割り切って仕事をするのも辛いことです。仕事に誇りをもって力を発揮できるようにするため、公正な賃金の確保と、職場で大事にされていると実感できる働き方の実現を求めます。

今回の法改革の基本趣旨～雇用区分の壁を超えた公正賃金の確保

契約＝雇用区分の壁を超えた賃金の公正な確保が、今回の法改革の基本的な趣旨であることを明確にするよう求めます。現状の不合理な賃金格差を解消するためには、その趣旨目的を法律で明確に確認したうえで、以下の基本骨子にたつた法整備を実現するよう求めます。これらの基本骨子を法律、政令、指針、通達などに盛り込んで、格差解消に向けた取り組みに活かせるようにすることを求めます。

- 雇用区分の違いを理由とする不合理な格差・取扱いの禁止
- 合理性の判断枠組みを適正化する
- 使用者が、格差の原因についての説明義務のみならず、主張立証責任を負うようにする
- 是正された賃金を請求できる権利の根拠規定を定める（労基法 13 条のような規定をおくか契約上の是正義務を負わせる）
- この法整備を理由とする賃金減額措置など不利益扱いの禁止
- 迅速かつ適正に不合理な賃金格差を解消する紛争解決手続きを確立する

雇用区分の違いを理由とする不合理な格差・取扱いの禁止

雇用区分の違いを理由とする不合理な格差や取り扱いの禁止には、以下のことを盛り込む必要があります。

- 賃金決定は合理的でなければならないこと（公正な処遇を実施しなければならないこと）を明らかにする
- 派遣先・派遣元を問わず、使用者には公正な処遇の確保に向けた労働契約上の義務を負担することを明らかにすること（情報提供義務・説明義務・格差是正義務）
- 賃金の決定は労使自治によるものであるとしても、企業の裁量は、公正に行使され、不合理なものであってはならないこと

現行労働契約法 20 条は不合理な格差を設けてはならないとする禁止条項ではあっても、賃金が合理的でなければならないことまで定めているわけではないとか、企業の裁量を超えて違法と判断できるかどうかという曖昧な物差しで是正の可否を決する司法判断もあります。しかし、公正な処遇は人事権行使の基本であり、それがなければモラルアップは望めません。法律でそのことを定めておくことが必要です。また、差別が禁止されるとして、どこまで是正できるか、過去の違法な格差分の損害賠償ができることはもとより、是正された賃金を請求できる権利（将来にわたり）が認められないと、完全な救済にはつながりません。

合理性の判断枠組みを適正化する

（1）制度と実態が異なる場合

現状では、合理性判断の枠組みは、将来にわたる、職務（責任を含む）の同一性、人事ローテーションの有無や範囲の同一性、その他の事情を考慮して、待遇格差が不合理であってはならないとされている

す。その不合理性の判断について、たとえば、職務や配置の範囲が制度上は違っていても実際の取り扱いでは違わないような場合には不合理な格差であるとするについては異論がないと思われます。

(2) 雇用区分要素への疑問や懸念

しかし、

- 配置の変更やその幅が違って賃金格差が不合理な場合があるのではないか
- 職務が違って賃金格差が不合理な場合があるのではないか
- 将来にわたる職務や配置の同一性など判断できるのか

といった疑問や問題があります。

とりわけ、雇用を区分する要素（これまでの裁判例からみれば、①職務の内容（基幹的・補助的／責任の程度）、②人事ローテーションの有無・幅、③将来の貢献期待といったところに集約できます）の一つひとつについて、それ自体の合理性が、

- 性別、年齢、障害その他の社会的差別となる基準（間接差別）ではないか、
- 保育や介護のニーズへの合理的配慮に欠ける基準ではないか、

といった観点から検証する必要があります。そうでないと、これまで均等法や育児介護休業法で獲得してきた権利が、雇用区分の形をとって無意味化されてしまうのではないかと懸念もあります。このようなことにならないよう、また、今回の改革がこれまでの権利をより発展させる機会となることを願ってやみません。

(3) 関連する法制度と雇用区分

配置の変更や範囲については、均等法6条1号が「労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練」を間接性差別となる基準として、差別的取り扱いを禁止していること、育児介護休業法が配置への配慮を定め、さらに権利行使を理由とする不利益取り扱いを禁止しています。これらの規定との整合性をどのように図るのが問題になります。とくに妊娠・出産・育児などの家族的責任を負担することから非正規職を選択したり余儀なくされたりしていることからすると、契約形態を口実にすれば、均等法や育児介護休業法に定められたルールの適用を免れることができるとなると問題です。使用者がそうしたルールの適用を免れる便法として「非正規職」を利用するのは本末転倒であることからすると、均等法（間接性差別の禁止）や育児介護休業法の趣旨（合理的な配慮）を、非正規職の待遇格差を解消する法整備にも生かすことが求められます。

(4) 配置の変更や範囲の違いと賃金等待遇格差の合理的関連性

制度の適用や運用において配置の変更や幅の違いが実際にあるとしても、その違いがどうして賃金格差に結び付くのか、またその合理性が問題になります。裁判所の判断をみると、このような違いが賃金格差に合理的に関連づけられる根拠は、配置の変更や幅によって、処理できる仕事の範囲や困難度に結び付くと考えているからだと考えられます。しかし、仕事の処理に必要とされる困難度は、知識・技能・経験・責任・負荷などの要素によって評価されるもので、必ずしも、配置の変更や範囲だけでその程度に違いが出てくるわけではありません。それを評価するのに最も適した方法が、客観的な職務評価の手法です。

これを争ったケースで、国内外の配転は労働者にとって負担は大きい、(赴任手当などは別にして)問題にしている賃金格差の根拠にはならないとする司法判断もあります。このように、職務評価によって本来に処理できる仕事の範囲や困難度が異なることを検証できない限り、仕事の範囲や困難度が違うとか、配置の変更や幅が違う以上格差は当然と判断することはできないはずです。人事ローテーションの有無・範囲は「職務との関連性」「同価値性」「合理的配慮」の観点から合理性を検討することを明らかにすべきです。

(5) 職務・職責の違いと不合理性判断

また、職務内容の違いを理由に賃金格差を設けているケースでも、同じように比較する職務が同価値と評価できるなら賃金格差は不合理だと考えるべきです。とくに、各企業の雇用区分要素のなかには、基幹的・補助的といったように、職務を画一的に二分して、契約の違いとこれに連動する待遇の固定化につながるケースが散見されますが、このような区分自体、性別基準に基づく差別であるとの指摘があることに留意する必要があります。

(6) 将来にわたる同一性を求める不合理

現存する賃金格差の合理性を判断するのに将来にわたって職務や配置の変更・幅が同じであることを求められる「合理性」がどこにあるのかも問題です。将来を問題にしたときには、「転勤させることがある」という制度になっていれば合理性があるということになりかねず、実態に基づいて判断するという基本がなし崩しになってしまいます。また、裁判所の判断では、「有為な人材を確保する目的」があれば、正規職に手当支給するのは合理的だとするものがありますが、こうした理由に基づく格差を認めることになると、使用者はいかようにも格差を設けることができるようになり、非正規の身分格差を認めるのと同じことです。

賃金格差の合理性について使用者が主張立証責任を負担する制度にする

対象となる労働条件ごとに、それぞれ賃金決定に影響を及ぼす要素の合理性について、使用者が主張立証責任を負担するような制度にする必要があります。説明責任と訴訟上の主張立証責任とは異なる概念であり、使用者に情報提供義務や説明義務があるからといって、当然、主張立証責任が使用者にあることにはなりません。

最近の裁判例では、合理性判断については相違ある労働条件ごとに、当該労働条件が期間の定めを理由とする不合理なものであることを基礎づける具体的事実（評価根拠事実）について主張立証責任を負い、使用者は、当該労働条件が不合理なものであるとの評価を妨げる具体的事実（評価障害事実）について主張立証責任を負うとする判断もあります。しかし、使用者が労働者側の主張立証を多少なりとも打ち砕けば、十中八九不合理であることの立証を求められる労働者が敗訴するというのはいかにも不合理です。

賃金等待遇を決定する使用者が説明義務を負担することはもちろん、その格差を合理的であると主張立証責任を尽くさない限り、格差を是正するという仕組みを確立するよう強く求めます。

無効とされた契約部分を補充し、是正賃金請求の根拠規定を整備する

これまでの司法判断では、労働契約法 20 条違反の効果について、同法 12 条や労働基準法 13 条に相当する規定がないことなどから、関係する就業規則、労働協約、労働契約等の規定の合理的な解釈の結果、有期契約労働者に対して無期労働契約者の労働条件を定めた就業規則、労働協約、労働契約等の規定を適用し得る場合はともかく、そうでない場合には不法行為による損害賠償責任が生じ得ることとまととされています。したがって、労働契約に定められた賃金を是正されるべき金額に修正して権利行使できるようにする必要があります。そのための根拠規定を定める必要があります。

それには、労働基準法 13 条のような規定を設けたり、使用者の是正義務を定めたりすることが考えられます。その場合、均等・均衡処遇を確保するターゲットについて、比較対象者や是正の対象となる賃金について具体的な定め（ガイドライン）をおいておくことが求められます。

この法整備を理由とする賃金減額措置など不利益扱いの禁止

均等均衡処遇に基づいて賃金是正が義務付けられることになると、正規雇用者の賃金を減額するなどの不利益な取り扱いの恐れもあります。しかし、このように、非正規雇用者の賃金を改善しないで、正規雇用者の賃金を減額することは、今回の法整備の趣旨に反します。したがって、今回の法整備を理由と

する不利益な取り扱いが禁止されるべきです。また、整備された規定に基づいて権利を行使したことを理由とする不利益な取り扱いについても禁止すべきです。

不合理な賃金格差を解消する迅速かつ適正な紛争解決手続きを確立する

不合理な賃金格差を解消するための迅速かつ適正な手続き制度を確立する必要がありますが、制度への信頼がなければ利用されません。格差の根拠となっている諸要因をきちんと究明し、その合理性を検証する仕組みが必要です。そのために必要と考えられることは以下の通りです。

- 格差の要因を総合的な観点から究明し、多様な観点から評価できるようにすること
- 専門家や労使を紛争解決制度の担い手として位置づけ、経験を蓄積すること

格差の要因は、多様な観点から検証できるし、そうしなければならないものです。「雇用区分」のみに限定することによって、不合理であっても判断の対象から除外されてしまわないよう、総合的な観点から格差を是正できるような制度とする必要があります。前述した、均等法や育児介護休業法に基づく権利保障の趣旨を損なうような格差も含めて是正できるようにする観点も必要です。

また、紛争を解決する以上、是正のターゲットを定めて格差を解消することを主要な機能にすることが必要です。格差の不合理性を究明するためにも、是正のターゲットを定めるうえでも、「職務評価」の手法や賃金の性質や決定要因について専門的な知見に基づく検討が必要です。そのため、専門的知見を有する専門家とともに、当事者である労使間の調整を促進する経験を積んだ労使を、制度のなかに位置づけることが求められます。

働き方「改革」の同一労働同一賃金のための法整備とガイドラインの問題点

働き方改革の同一労働同一賃金のための法整備とガイドラインには、以下のような問題があります。

第1に、働き方改革は「躊躇せず」改革を実行し、画一的な労働制度や保育や介護との両立を困難にする壁の撤廃をはかることが必要としていますが、雇用区分要素の一つひとつについて、

- それ自体合理性があるか、
- 性別、年齢、障害その他の社会的差別となる基準（間接差別）ではないか、
- 保育や介護のニーズへの合理的配慮に欠ける基準ではないか、

といった観点にたつて、そのような雇用区分基準を取り除いていく姿勢が見えません。こうした基準を「雇用慣行には手を付けない」という一言で容認すると、雇用区分の形をとれば、せっかく、これまで均等法や育児介護休業法で獲得してきた権利を無意味化できてしまうことにもなりかねません。むしろ、「改革」とい

う以上、これまでの権利をより発展させる立場に立つべきです。そのためにも、「間接差別」や「合理的配慮の欠如」を不合理な差別として撤廃し、また不合理性を究明するツールとして客観的・中立的な職務評価の手法を取り入れるべきです。

第2に、ガイドラインの内容は、「同一業績同一賃金」「同一能力同一賃金」とも評価されかねない内容になっています。業績や能力評価は、担当している客観的職務の内容やその処理に必要な知識・技能・経験・責任・負荷などをベースにしないと、企業の恣意的な判断によって左右されることになり、公正性は担保できません。また、最近の司法判断は企業の裁量を超えて違法といえるかどうかを問題にしています。業績や能力にかかわる評価が人事権行使の核心に位置づけられることからすると、不合理であるとして是正が求められる範囲は非常に狭められてしまうことになります。労働契約において、賃金は労働者が提供する労務の対償であり、賃金はその仕事に対して支払われるものであるという基本的性質に即して、不合理な格差を解消する観点が求められます。業績評価は、使用者のサジ加減＝企業の裁量を大幅に許容して賃金の低下を引き起こし、これと一体となる目標管理制度は労働時間を長くする傾向にあることも指摘されています。そうした点で、本当にこれが「働き方改革」になるのか、大いに疑問です。

第3に、立証責任を使用者が負担する制度にはしないことが問題です。賃金を決定しているのが使用者であるとすれば、その決定が合理的であることを使用者側に負担させるべきです。最近の裁判例では、合理性判断については相違ある労働条件ごとに、当該労働条件が期間の定めを理由とする不合理なものであることを基礎づける具体的事実（評価根拠事実）について主張立証責任を負い、使用者は、当該労働条件が不合理なものであるとの評価を妨げる具体的事実（評価障害事実）について主張立証責任を負うとする判断もあります。しかし、使用者が労働者側の主張立証を多少なりとも打ち砕けば、十中八九不合理であることの立証を求められる労働者が敗訴するというのはいかにも不合理です。このような仕組みは改善することが求められます。

第4に、行政救済手続きを整備する方向性が示されていますが、前記の点をふまえ、迅速かつ適正な救済につながる制度であるかどうかが問われます。

派遣労働者の均等均衡処遇に向けた法整備について

派遣労働者の均等均衡処遇確保に向けた法整備にあたっては、下記の点に留意するよう求めます。

（1）派遣労働者をめぐる格差の要因の多様性

派遣労働者の待遇格差の要因は、間接雇用であるという特殊性から、他の形態で働く非正規労働者と比較しても多様です。たとえば、以下のような格差が把握されています。

- 性別など社会的差別
- 常用型・登録型の区別による賃金の構成や決定内容、仕事がないときの賃金補償、一時金・退職金の違い・格差
- 常用型有期派遣労働者と登録型有期派遣労働者の違い・格差
- 派遣先社員との格差など

法整備は、これらの格差について、不合理なものを解消していく観点が求められます。その点では、ILO 181号条約では、性別以外に年齢や障害による差別を禁止して派遣労働者の均等待遇を確保するよう求められていますが、政府はこの条項については留保付きで批准していることが問題であり、格差を解消するというなら、この条項についての留保を撤回すべきです。

（２）派遣先労働者との均等待遇が求められる法的根拠

派遣労働者の待遇が、派遣先労働者との関係で均等均衡を確保されなければならない法的根拠については、下記のように考えられます。

第1に、派遣労働者の人格的尊厳＝人権の確保です。不合理な格差は人を傷つけます。そして、納得できない格差は不公平感を強くし、モラルダウン（志気の低下）を引き起こします。労働者が求める人権の確保と使用者が求める生産性の向上は、公正な均等待遇をキーワードに共通の基盤にたって追及できる課題です。

第2に、労働者派遣法の基本趣旨である「常用代替防止」です。不合理な格差は正規雇用を買い叩いていきますので、派遣労働者と競合（2015年法改正ではその機会を無限大に拡大されました）する正社員が派遣社員に淘汰される高度の危険があります。労働者派遣法の権利保障の射程距離はあくまで派遣労働者のみであり、正社員の雇用や労働条件を守ることは含まれませんが、派遣労働者の均等待遇を実現することを通じて派遣先社員の雇用や労働条件を確保するという法整備が可能です。こうした要請は、単なる「雇用政策」ではないというべきです。「常用代替防止」の徹底と直接雇用の原則は新しい労働者派遣法を制定した国会決議でも明確に確認されているところであり、こうした原則に沿った「均等・均衡処遇」の確保が求められます。

第3に、配分的正義の実現です。均等待遇は、近代市民法を支える基本的原理です。期間と業務を組み合わせて正規と派遣との競合回避する規制を見直した以上、派遣先労働者に配分的正義を確保するという要請は不可避です。

（３）現行制度の問題点

派遣労働者が被っている格差に対する強い不満と均等待遇実現に向けた要求を実現するには、以上の点を総合的にふまえたものであることが求められます。とくに間接雇用である労働者派遣関係においては、現行の均等法や労働契約法、パート法による差別禁止規定がうまく機能しない構造があります。具体的には、

- 1) 同じ職場の指揮命令系統のもとで仕事を担う一員であるのに雇用主が異なること
- 2) 登録型では、派遣契約が終了したときには雇用も終了するという契約の性質から、
 - 仕事がない期間中は賃金の補償もなく
 - 短期で派遣先を変更することはもちろん
 - 派遣元も転々と変わること
 - 同じ派遣元に雇用される常用型無期雇用派遣労働者との格差はもちろん
 - 常用型有期雇用派遣労働者との待遇格差の不合理性も究明しづらい

などの問題があります。しかし、現行制度は、下記のとおりであり、こうした構造に対応して格差を解消するには十分なものではありません。

項目	派遣元	派遣先
賃金	<ul style="list-style-type: none"> ● 均衡を考慮しつつ、職務の内容、能力・経験等を勘案して賃金を決定する配慮義務 ● 均衡を考慮した待遇の確保の際に配慮した内容を本人の求めに応じて説明する義務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 派遣先の労働者に関する情報提供等の配慮義務
教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> ● 均衡を考慮しつつ教育訓練を実施する配慮義務 ● 説明義務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 派遣先の労働者に関する情報提供等の努力義務 ● 派遣先の労働者の業務に密接に関連した教育訓練を実施する場合は、派遣労働者にも実施する配慮義務
福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ● 均衡を考慮しつつ福利厚生を実施する配慮義務 ● 説明義務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 適切な就業環境の維持、派遣先の労働者が通常利用している施設の利用に関する便宜供与当の努力義務 ● 派遣先の労働者に対する情報提供等の努力義務 ● 派遣先労働者が利用する福利厚生施設（給食施設・休憩室・更衣室）の利用の機会を与える配慮義務

(4) あるべき法整備について

こうした問題に対応して不合理な格差を解消するため、下記の法整備を強く求めます。

1) 前記(3)1)に対応した格差を解消する視点

- ① 派遣社員であることを理由とする不合理な格差・取扱いを禁止すること
- ② 派遣先・派遣元に以下の義務付けをして共同責任を負わせること。
 - (ア) 情報提供義務
 - (イ) 説明義務
 - (ウ) 是正義務
- ③ この禁止規定を理由にした下記の不利益を禁止すること
 - (ア) 派遣先社員に対する不利益な取り扱い
 - (イ) 労働者派遣契約の派遣先当事者の変更や更新による不利益
 - (ウ) 合理的な理由を使用者(派遣先・派遣元)において立証したときにはこの限りではないこと

2) 前記(3)2)に対応した格差を解消する視点

- ① 常用型派遣労働者と登録型派遣労働者との間の不合理な格差・取扱いを禁止する
- ② その場合の合理性の判断枠組み(職務・職責の同一性や人事ローテーションの有無・範囲の同一性を判断するにあたっては「職務との関連性」「同価値性」「合理的配慮」の観点から検討すること(前述に同じ))
- ③ 使用者に説明義務・主張立証責任を負わせること

3) 迅速かつ適正な解決手続きについては前述した紛争解決制度の整備に加え(とくに格差の要因が前記のように複合的であることに考慮して包括的に不合理な格差を解消できる紛争解決制度とすること)、派遣労働関係の特殊性に鑑みた整備を行うこと

- ① 派遣元・派遣先管理台帳の記載項目の整備
- ② 個人情報の開示・謄写・修正等についてのルール整備
- ③ 派遣元・派遣先責任者による紛争処理手続きの整備
- ④ 行政による情報提供・相談・調整機能の強化

(5) 「労使協定」による除外制度への疑問

働き方改革が示した法整備によると、派遣先が変わるごとに賃金に高低が生じるとキャリアアップ支援と不整合が生じることを回避し、同一労働同一賃金の実効性を確保するため、一定要件を充足する労使協定を締結し、協定の内容が実際に履行されていることを条件に、同一労働同一賃金から適用除外とすることが示されています。そして、一定要件を充足した労使協定とは、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て賃金に反映させていくこと、③賃金以外の待遇について派遣元事業主に雇われている正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと、という要件の充足が必要とされています。

労使協定は派遣元事業主との間で締結することになりますが、下記の疑問があります。とくに現行の36協定でさえ有効性には重大な疑問がありますので、このような協定制度の新たな導入には、派遣労働関係における労使協定制度の改善が求められます。そして、その内容によっては派遣労働者にとって不利益になる危険がありますので、以下の点について明確にするよう求めます。

- 1) 過半数組合及び過半数代表者としての資格を認定する母集団及び代表者は派遣労働者か。登録型派遣労働者については、登録状態にあるものも含まれるのか。
- 2) 協定締結手続きには格段の配慮が求められるが、前記過半数代表等を決定する基準日、派遣労働者に対する選任手続きの周知及び選任方法。
- 3) 派遣労働者に対する協定の周知手続き及びその方法
- 4) 賃金水準が同等以上であるという同種業務の一般労働者とは誰のことであるのか、またその対象範囲
- 5) 「賃金水準と同等以上」の対象となる賃金及び水準の算定方法
- 6) 「能力を適切に評価して賃金に反映させる」とは具体的にどのような内容であるのか
- 7) 前記の要件を充足した協定の内容が実際に履行されていないといけないというが、それを確認する手段方法
- 8) 適用対象労働者に対する実際の取り扱いが前記要件を充足していないときには協定は無効になるのか。それは全労働者に対して無効になるのか当該労働者のみに限定した相対的無効であるのか。
- 9) 協定無効の場合に請求できる賃金等待遇