

同一労働同一賃金の推進について

東京大学社会科学研究所教授(労働法)

水町 勇一郎

1. 同一労働同一賃金とは何か？

同一労働同一賃金

=

職務内容が同一または同等の労働者に対し同一の賃金を支払うべきという考え方。

- 正規・非正規労働者間の処遇格差問題にあたっては、非正規労働者に対し、「合理的な理由のない不利益な取扱いをしてはならない」と定式化されることが多い。職務内容が同一であるにもかかわらず賃金を低いものとすることは、合理的な理由がない限り許されない、と解釈される。

2. 欧州の法制度 (EU、ドイツ、フランス)

	EU	フランス(*)	ドイツ
パート タイム	<p>○パートタイム労働指令 (1997/81/EC)</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働者は、雇用条件について、客観的な理由によって正当化されない限り、パートタイム労働であることを理由に、比較可能なフルタイム労働者より不利益に取り扱われてはならない。(4条1項) 	<p>○労働法典</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイムで雇用される労働者は、法律、企業または事業場の労働協約によってフルタイム労働者に認められた権利を享受する。ただし、労働協約により認められた権利につき、労働協約が特別の適用様式を定めている場合にはこの限りでない。(L.3123-11条) パートタイム労働者の報酬は、当該事業場または企業において同じ格付けで同等の職務に就く労働者の報酬に対して、その労働時間および当該企業における在職期間を考慮して、比例的なものとする。(L.3123-10条) 	<p>○パートタイム労働・有期労働契約法</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働者は、客観的な理由によって正当化されない限り、パートタイム労働を理由として、比較可能なフルタイム労働者より不利に取り扱われてはならない。(4条1項1文) 労働報酬その他の分割可能な金銭的価値を有する給付は、パートタイム労働者に対しては、少なくとも、比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するパートタイム労働者の労働時間の割合に応じて、支給されなければならない。(同項2文)
有期 契約 労働者	<p>○有期労働契約指令 (1999/70/EC)</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期契約労働者は、雇用条件について、客観的な理由によって正当化されない限り、有期労働契約または関係であることを理由に、比較可能な常用労働者より不利益に取り扱われてはならない。(4条1項) 	<p>○労働法典</p> <ul style="list-style-type: none"> 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に適用される法律および労働協約の諸規定、ならびに、慣行から生じる諸規定は、労働契約の終了に関する諸規定を除き、期間の定めのある労働契約を締結している労働者にも平等に適用される。(L.1242-14条) 期間の定めのある労働契約を締結している労働者が受け取る、L.3221-3条にいう報酬は、同等の職業格付けで同じ職務に就く、期間の定めのない労働契約を締結している労働者が、同じ企業において試用期間の終了後受け取るであろう報酬の額を下回るものであってはならない。(L.1242-15条) 	<p>○パートタイム労働・有期労働契約法</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期契約労働者は、客観的な理由によって正当化されない限り、有期労働契約であることを理由として、比較可能な無期契約労働者より不利に取り扱われてはならない。(4条2項1文) 一定の評価期間に対して支給される労働報酬その他の分割可能な金銭的価値を有する給付は、有期契約労働者に対しては、少なくとも、その評価期間に対する当該労働者の就労期間の長さの割合に応じて、支給されなければならない。(同項2文) 労働条件が同一の事業場または企業における労働関係の存続期間の長さによって依拠する場合、有期契約労働者については、客観的な理由によって正当化されない限り、無期契約労働者と同一の期間と評価されなければならない。(同項3文)

(次項に続く)

* フランスでは、法律の条文上「客観的な理由によって正当化されない限り」という文言が付されていないが、その給付の目的・性質に応じて、客観的な理由による不利益取扱いの正当化(適法化)を認める解釈がなされている。

	EU	フランス(*)	ドイツ
派遣労働者	<p>○派遣労働指令(2008/104/EC)</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者の基本的な労働・雇用条件は、派遣先に派遣されている期間中は、少なくとも、同じ職務に従事するために派遣先から直接雇用されるとした場合に適用される条件とされなければならない。(5条1項) 賃金については、加盟国は、労使団体と協議のうえ、派遣元と無期労働契約を締結している派遣労働者が、派遣されていない期間について継続して賃金が支払われている場合には、第1項の原則の例外を規定することができる。(同条2項) 加盟国は、労使団体と協議のうえ、加盟国が定める条件に合致する労使団体に、適切なレベルで、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつ、第1項の均等待遇原則とは異なる労働・雇用条件に関する取決めを定める労働協約を維持または締結する選択肢を与えることができる。(同条3項) 	<p>○労働法典</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者は、派遣先企業において、当該企業の労働者と同じ条件で、集团的交通手段、および、食堂などの集团的施設を利用することができる。(L.1251-24条1項) 派遣労働者が受け取る、L.3221-3条にいう報酬は、L.1251-43条6号の規定する労働者派遣契約が定めた報酬(「派遣先企業において、同等の職業格付けで同じ労働ポストに就く労働者が、試用期間の終了後受け取るであろう、諸手当や賃金付加給付がある場合にはそれを含めた、様々な構成要素からなる報酬の額」)を下回るものであってはならない。(L.1251-18条1項) 	<p>○労働者派遣法</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者に対し、派遣先への派遣期間中、労働報酬を含む基本的な労働条件について、当該派遣先事業場における比較可能な労働者よりも不利な労働条件を定める約定は、派遣元が、それまで失業していた派遣労働者に、派遣先への派遣期間中、少なくとも当該労働者が直前に失業手当として受給していた額の手取り報酬を合計最長6週間保障する場合を除き、無効である(9条2号1文)。後者(前文後段の例外)は、当該派遣元との間に過去に派遣労働関係が成立していたときには、適用されない(同号2文)。 労働協約は、これと異なる定めを置くことができる(同号3文)。当該労働協約の適用範囲において、労働協約に拘束されていない使用者と労働者は、当該労働協約規定の援用を約定することができる(同号4文)。

* フランスでは、法律の条文上「客観的な理由によって正当化されない限り」という文言が付されていないが、その給付の目的・性質に応じて、客観的な理由による不利益取扱いの正当化(適法化)を認める解釈がなされている。

** 詳細は、水町勇一郎『「格差」と「合理性」—非正規労働者の不利益取扱いを正当化する「合理的理由」に関する研究』社会科学研究62巻3・4号125-152頁(2011年3月)参照。

⇒基本的には、客観的な理由がない限り、非正規労働者に対し不利益な取扱いをしてはならない。客観的な理由があれば、賃金に差を設けるなどの取扱いも認められる。

フランスでは、提供された労働の質の違い(*1)、在職期間(勤続年数)の違い(*2)、キャリアコース(*3)の違い、企業内での法的状況の違い(*4)、採用の必要性(緊急性)の違い(*5)など、ドイツでは、学歴、(取得)資格、職業格付け(*6)の違い(*7)などが、賃金の違いを正当化する客観的な理由と認められると解釈されている。

* 1 労働の質の違い

- ①Cass. soc. 26 novembre 2002, no 00-41633, Bull. civ. V, no 354, p347; ②Cass. soc. 20 février 2008, no 06-40085 et no 06-40615, Bull. civ. V, no 38.

①事件では、同じ格付けで同一の職務・ポストに就いている他の労働者より賃金が低いこと、②事件では、ある技術職・管理職員の昇給額が同僚と比べて低いことについて、破毀院^{はきいん}はいずれも、それを正当化する「提供された労働の質の違い」の存在を使用者は立証できていないと判断した。

* 2 在職期間(勤続年数)の違い

- Cass. soc. 20 juin 2001, no 99-43905.

この判決では、同じ業務に就く2人の労働者間の報酬の違いについて、在職期間が基本給のなかに統合されているとすれば、両者の在職期間の違いは報酬の違いを正当化する要素となりうるとされた。

* 3 キャリアコースの違い

- Cass. soc. 3 mai 2006, no 03-42920, Bull. civ. V, no 160, p.155.

この事件では、労働協約により職業能力向上のためのキャリアコースが設定され、そのコースに進んだ労働者と進まなかった労働者の間で、職務が同一であるにもかかわらず賃金格差が生じていることにつき、キャリアコースが異なることを考慮すると両者は同一の状況にあるとはいえず、同一労働同一賃金原則に違反しないと判断された。

* 4 企業内での法的状況の違い

- *Cass. soc. 3 juin 2009, no 07-42910.*

この事件では、ホテルを経営する会社が、客室係労働者の報酬を歩合給から固定給に変更する際にフルタイム労働者に生じる不利益を補償するために設けた手当について、その当時パートタイムで就労していた労働者に、より低額の手当しか支給されていなかったとしても、フルタイムで就労していた労働者と「同一の状況」にあったとはいえず、同一労働同一賃金原則には反しないと判断された。

* 5 採用の必要性(緊急性)の違い

- *Cass. soc. 21 juin 2005, no 02-42658, Bull. civ. V, no 206, p.181.*

この事件では、保育園長の病気休暇期間中にその臨時代替として雇用された園長に対し、より高額な報酬を支払ったことについて、保育園閉鎖を回避するための緊急の必要性に基づいたものであり、法的に正当化されると判断された。

* 6、7 学歴、(取得)資格、職業格付けの違い

- *LAG Hamm vom 19.12.1991 –17 Sa 1365/91.*
- *Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang, Arbeitsrechts-Handbuch, 16.Aufl. (2015), S.431 (Linck).*

3. 日本での導入・実現可能性

- 欧州は職務給、日本は職能給(職務+キャリア展開)なので、日本への同一労働同一賃金原則の導入は難しいという議論がある。
しかし、欧州でも、労働の質、勤続年数、キャリアコースなどの違いは同原則の例外として考慮に入れられている。このように、欧州でも同一労働に対し常に同一の賃金を支払うことが義務づけられているわけではなく、賃金制度の設計・運用において多様な事情が考慮に入れられている。
これらの点を考慮に入れれば、日本でも同一労働同一賃金原則の導入は可能と考えられる。
- 「客観的な理由(合理的な理由)」の中身については、最終的には裁判所で判断され、社会的に蓄積・定着していくことが考えられる。もっとも、裁判所の判断は、事案に応じた事後的判断であり、その蓄積・定着には時間がかかる。

⇒法律の整備を行うとともに、欧州の例などを参考にしつつ、「合理的な理由」の中身について、政府として指針(ガイドライン)を示すことが有用ではないか。

4. 同一労働同一賃金原則を導入する意義

- 同一または同等の職務内容であれば同一賃金を支払うことが原則であることを法律上明確にする(労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法等)。
- この原則と異なる賃金制度等をとる場合、その理由・考え方(合理的理由)について、会社(使用者)側に説明させる(=裁判における立証責任の明確化)。これによって賃金制度等の納得性・透明性を高める。

⇒労使の発意・創造力を尊重しつつ、公正な処遇(賃金制度等)を実現できるように誘導する。

5. 改革の緊要性

- 日本の現状では、とりわけ家庭生活上の制約が大きい女性、正規雇用に就けない若者、定年後の高齢者などにおいて、その働きぶりに見合わない低い処遇を受け、その能力を発揮できていない者が数多く存在する。
- 同一労働同一賃金原則により非正規労働者の処遇の改善(公正な処遇)を促し、多様な状況にある人々がそれぞれの状況のなかでその能力を十分に発揮できる多様で魅力的な就業環境を整えていくことが、一億総活躍社会の実現に向けた不可欠の取組みの1つ。