

## 「同一労働同一賃金ガイドライン案」について

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

## 1. 政府のガイドライン案について

○基本的な考え方として、

- ・ 正規労働者と非正規労働者の待遇差が不合理であるか否かについて、対象となる個々の給付の趣旨・性格に照らして判断することとされている点
- ・ それぞれの給付の趣旨・性格に照らし、前提となる状況（職業能力・経験、業績・成果、勤続年数など）が同一であれば同一の待遇（＝「均等」待遇）、状況に違いがあれば違いに応じた待遇（＝「均衡」待遇）とすることが求められている点
- ・ その判断において、例えば「正規労働者と非正規労働者では将来の役割期待が異なる」という主観的・抽象的な説明では足りず、職務の内容、職務内容・配置の変更範囲などの客観的・具体的な実態に照らした判断を求めている点

は、日本の正規・非正規労働者間の待遇差を是正する考え方として、いずれも理論的に適切なものといえる。

○賃金（基本給、賞与、各種手当など）だけでなく、福利厚生、教育訓練なども広く対象とされており、それぞれの給付項目ごとに、基本的な考え方と典型的な事例（「問題とならない例」「問題となる例」）が示されている。

○これまでは関連法規（労働契約法 20 条、パートタイム労働法 8 条等）とわずかな裁判例しか存在しなかった。本ガイドライン案において基本的な考え方とそれを具体的に示す事例が明らかにされたことにより、待遇差が不合理であるか否かの予測可能性が高まり、当事者が待遇改善に向けた具体的な取組みを進めやすい状況になるものと考えられる。なお、本ガイドライン案において明示されていない給付項目や事例については、そのことをもって待遇差が許されることを意味するわけではなく、労使当事者の具体的な協議・調整や個別の事案に応じた裁判所の判断に委ねられるものと理解することができよう。

○フランス、ドイツなどの欧州諸国においても、待遇差の客観的合理性を基礎づける事情として、業績・成果、勤続年数、キャリアコース、職業経験など多様な事情が考慮されている。本ガイドライン案は、これらの豊富な外国法の蓄積を幅広く把握して参考にしつつ、これらが無思考に取り入れるのではなく、日本の雇用慣行の特徴・実態をも考慮に入れて、基本的な考え方と具体的な判断例を導き出したものであり、国際的な比較という視点からも評価できる。

## 2. 今後の法制度化に向けて

○ 今後は、本ガイドライン案の内容を実現するために、その法的基盤となる労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の一括改正等の立案作業を進め、早期に改正法案を国会に提出すべきである。

○ 派遣労働者と派遣先の労働者との均等・均衡待遇を実現するための法制度については、派遣元事業者と派遣先事業者の連携・協力のあり方、派遣労働者のキャリア形成など労働者派遣に固有の検討事項もあり、欧州諸国における法制度のあり方も参考にしつつ、具体的な検討を進めるべきである。

以 上