

同一労働同一賃金の運用は
弱者の視点からの設計を

— 白河桃子 —
相模女子大客員教授

同一労働同一賃金の運用は 最も弱い立場の雇用者の目線から設計してほしい

- 時間外労働の上限規制と同一労働同一賃金はセットで考えてほしい。
正社員の労働時間が無制限となると、非正規社員との賃金差の「合理的説明」になってしまう。
- 日本の正規・非正規間の大きな賃金格差は、シングルマザーの貧困、未婚率の上昇・出生率の低下等、日本の将来の根幹に関わる問題。
- 今後は「現場での運用」等についても、議論を深めてほしい。
- 運用として、どんな取り組みが、実質的な賃金上昇につながるのか、弱者の立場を考慮して設計してほしい。
例：シングルマザーAさんのケースなど前回プレゼンをご参照ください。

今後の法整備の点

- 今後の法整備において、企業から労働者に対する待遇差の理由の説明責任を強化することが重要。
- 在職しながら、賃金や待遇の改善が図れることが大事なので、正式に施行する際(＝法改正成立後、正式に指針が告示化される時)には、労働者からの相談を、労働局で真摯に受け止められるようにすることが必要。
(現行のパート法・労働契約法では、労働局の調停等の対象から除いており、事実上、均衡待遇に関する相談支援は受けられない)
- 過労死防止月間などのように、同一労働同一賃金月間を設け、改善を啓蒙する、または違反を是正する期間を毎年設ける。

シングルマザーAさんの 同一労働同一賃金が実現するには？

前提：Aさんは男性正社員と「自分」の仕事が「同一労働」であることは目で見えてわかっている。（同一労働の可視化）

ハードル1：男性正社員の賃金額はわからない。
この場合は、雇用主が「同一賃金にした」というなら、賃金表の公表を求める以外にない。

ハードル2：しかし、このヒアリングに応じることにすら一大決心だった、立ち場の弱いAさんが、自ら交渉して「賃金表の公表」「昇給」を求めることにはハードルが高い。

○賃金の公表義務が必要

「同一労働」に対して、いくら「同一賃金」を支給するか、賃金表の公表が前提（義務）

○交渉の窓口が必要

個人が（男性正社員の方が賃金が高いたらという推測の下に）、「自分と当該男性正社員の同一労働同一賃金支給」の申し立てができるような公的機関・窓口を設置し、賃金格差の調査と是正の判定をしてくれるような制度をつくること

なぜ日本の子どもは6人に1人貧困なのか？

子どものいる世帯の12%、8世帯に1世帯がひとり親家庭

ひとり親家庭の約9割がシングルマザー世帯

シングルマザー世帯の8割が就労、しかし5割以上の貧困率
そのうち5割が「パート・アルバイト」など

母子世帯の総所得243万円(一般世帯673万円)

稼働所得179万円(一般世帯603万円)

子どもの貧困率6人に1人は母子世帯の貧困率を反映したもの