

「同一労働同一賃金（法整備）」「長時間労働の是正」のポイント

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

1. 同一労働同一賃金の実現に向けた法整備について

○政府の「同一労働同一賃金ガイドライン案」（平成 28 年 12 月 20 日）の根拠となる法律規定を整備する必要がある。具体的には、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法にその根拠となる規定を置く法律改正を行うことが必要である。その際には、「ガイドライン案」に明示されていない退職金、家族手当などの給付や事例も含め、賃金、福利厚生、教育訓練などすべての労働条件について、待遇差の不合理性が裁判所で審査されうるような規定とすることが重要である。

○待遇差に関する使用者の説明義務を法律上明確な形で定めるべきである。待遇差の合理性・不合理性について、裁判上の立証責任を使用者が負うのか労働者が負うのかに世間の注目が集まっている。法的には、この点は「規範的要件」と呼ばれるものであり、いずれにしても、使用者と労働者の双方がそれぞれ自らの主張を基礎づける事実について立証をし、裁判官が責任をもって判断すべきものであると考えられている。

例 1) 「待遇の相違は合理的なものでなければならない」と法律で規定

- 使用者が評価根拠事実（待遇の相違が合理的であること）を立証
- 労働者が評価障害事実（待遇の相違が合理的でないこと）を立証
- ⇒ 裁判官が両者を踏まえて「合理的」か否かを判断

例 2) 「待遇の相違は不合理なものであってはならない」と法律で規定

- 労働者が評価根拠事実（待遇の相違が不合理であること）を立証
- 使用者が評価障害事実（待遇の相違が不合理でないこと）を立証
- ⇒ 裁判官が両者を踏まえて「不合理」か否かを判断

ここでより重要なのは、労働者の待遇について制度の設計と運用をしている使用者に、待遇差についての労働者への説明義務を課し、労働者と使用者の間の情報の偏りをなくすことである。これによって、待遇に関する納得性・透明性を高めるとともに、不合理な待遇差がある場合にその裁判での是正を容易にすることができる。

○待遇差についての疑問や紛争が生じた場合の相談や解決の機関として、裁判所だけでなく、より簡易で迅速に問題の解決につなげることができるような制度、例えば裁判外の紛争解決手続き、いわゆる行政 ADR を当事者が身近に利用できるような法整備を行うことも重要である。

2. 長時間労働の是正について

○いわゆる 36 協定によっても超えることのできない時間外労働の上限を、政令や大臣告示ではなく、法律上明確に、現場で働いている人にもわかりやすい形で設定する

ことが重要である。

- 現行の時間外労働の限度に関する基準（平成10年12月28日労働省告示154号）では、特定の事業・業務（①工作物の建設等の事業、②自動車運転業務、③新技術・新商品等の研究開発業務、④季節的要因等により変動が著しい事業・業務または公益上の必要により集中的作業が必要とされる業務で厚生労働省労働基準局長が指定するもの）について、その特殊性を考慮して、同告示を適用除外するものとされている（同告示5条）。法律上の上限時間の設定・施行にあたっては、急激な労働時間縮減によって手取り収入が減少したり法潜脱行為が横行したりしないように、特定の事業・業務について労働時間縮減に向けた環境整備の期間を設ける（法律の施行時期に差を設ける）ことが考えられる。ただし、これらの事業・業務においても、労働者の健康確保の要請は同様にはたらか、またとりわけ建設事業や自動車運転業務等では公共の安全の確保の要請も極めて重要であることを考慮すると、これらの事業・業務も基本的には法律による上限規制の下に置きつつ、法律の施行に向けた環境の整備を着実に図っていくことが重要であると考ええる。

以上