

第4回会議における論点に関する連合の考え方

－ 非正規雇用の処遇改善と同一労働同一賃金 －

日本労働組合総連合会(連合)
事務局長 逢見 直人

I. 連合が進める非正規雇用労働者の処遇改善

■ 雇用の安定をはかる

個々人のニーズに応じた働き方が選択できる制度の整備を推進する。

- 正社員への転換ルールの導入・明確化と転換促進
- 無期労働契約への転換促進

■ 仕事に応じた適正な処遇の確保

職場における働き方の実態に応じた均等処遇の取り組みを推進する。

- 賃金引き上げ → 「誰もが時給1,000円(ミニマム)」
- 合理的な理由のない処遇差の是正と雇用形態にかかわらず均等であるべき待遇の確保を要求
(例)一時金、福利厚生および安全管理、社会保険、有給休暇、育児・介護休業など

電話相談

※通年で実施

※春季生活闘争など時機に応じて態勢を強化

2017年2月9～11日

非正規雇用労働者の雇い止め、
雇用不安に関する集中相談

非正規雇用労働者の処遇改善、組合結成、
若者雇用等の先行好事例を集積

2016年12月予定

事例集発行

Ⅱ - 1. いわゆる同一労働同一賃金について

- ・非正規雇用労働者は雇用労働者の約4割を占め、現場で不可欠な存在。
- ・しかし、正規雇用労働者との間に賃金・一時金だけでなく休暇や福利厚生などの格差があり、不合理な格差の解消は待ったなしの課題。
- ・連合は、雇用形態の違いによる格差を解消する「均等待遇」原則の法制化を求めてきた。

2001年10月「パート・有期契約労働法案要綱案骨子」

合理的理由がある場合を除いて、パートタイム労働者及び有期契約労働者の処遇(労働基準法にいう労働条件)について、所定労働時間が短いこと又は労働契約に期間の定めのあることを理由に、類似の労働者と差別的取り扱いをしてはならない。

2013年9月「労働者派遣法改正に向けた連合の考え方」

派遣労働者と派遣先労働者との間で不合理に労働条件を相違させることを禁止するとともに、それに反する労働条件を無効とし、合理的な内容の労働条件が契約内容となるという法的効果(強行的・直律的効力)を導く規定を創設する。

非正規雇用労働者の処遇改善に向け、雇用形態間の「均等待遇」原則の法整備は正社員転換の促進などとともに重要な施策。真に実効性のある法規制を実現すべき。

Ⅱ－２．連合が求める雇用形態間の均等待遇原則

・連合が、「雇用形態間における均等待遇原則の法制化に向けた連合の考え方」(2016年6月16日中央執行委員会)で確認した考え方は以下の通り。

◆ 基本的考え方

- めざすべき原則は、同一企業内において、「均等」(同じにすること)と、「均衡」(バランスを図ること)の両者を含めた雇用形態間の均等待遇で、その対象は処遇全般。
- 雇用形態間の合理的理由のない格差の禁止について、「同じ仕事であれば同じ賃金を支払うべき」と狭義に解すべきではない。なぜなら、①「仕事」が完全に同じでなければ対象外となる懸念、②職務給でなければ同じ「賃金」にはできないという誤解、③適正な労働の対価が考慮されず低位平準化する懸念といった弊害があるためである。
- 「同じような仕事とは何か」「同じような処遇とは何か」「不合理な差とは何か」について何らかの目安が示されることは有用だが、産業特性や賃金制度の違い、働き方の多様性などから、法令で一律に決められるものではない。職場内の実情を踏まえ、労使の交渉・協議を経て、納得性のあるものとすることが重要。
- 雇用形態間の均等待遇原則の法制化は、正規雇用労働者の処遇の水準を引き下げるためのものであってはならず、処遇格差の解消を理由とする労働条件の不利益変更は認められない。

Ⅱ－3. 連合が求める雇用形態間の均等待遇原則の法制化

◆法制化の方法

- ・同一企業内における雇用形態間の合理的理由のない処遇格差を禁止する。
※派遣労働者は、派遣先企業の直接雇用労働者との均等待遇。

◆適用すべき労働条件

- ・賃金・一時金だけではなく、慶弔休暇などの休暇や通勤手当、福利厚生、安全衛生なども含めた待遇・処遇全般とすべき。

◆法規定のあり方

- ・労働契約法に総則的規定を置き、関係法も所要の見直しを行う。
- ・総則的規定は強行規定であるとともに、無効とされた部分を補完する直律的効力もあることを明記する。
- ・労働条件や人事管理の情報偏在を解消し実効性を高めるため、合理性の立証責任は使用者が負う。
- ・「ガイドライン」は労使が現場で合理性の有無を判断する際の参考資料と位置づける。

「ガイドライン」は、実際に「ガイドライン」を活用する現場労使が参画する労働政策審議会での議論が必要

II - 4. 処遇差の合理性の判断要素など

・2003年に確認した「『均等待遇』の判断基準と実践の方法」を基本に以下の通り整理。

「合理的理由」の判断要素・基準

「合理的理由」となるもの

- ★「職務の違い」
 - ・職務内容の難易度
 - ・労働の負荷（肉体的・精神的負担、労働環境）
 - ・業務に要求される知識・技能（熟練度資格・免許など）
 - ・責任の度合い（業務に対する責任、利益目標に対する責任）
- ★職務遂行能力の違い（キャリア、勤続、公的資格等）
- ★成果・業績の違い

「合理的理由」とならないもの

- ★学歴・性別
- ★所定外労働の可能性の有無
- ★兼業規制の有無
- ★雇用契約期間の違い
- ★採用手続きの違い

一律に「合理的理由となる」と言えないもの

- ★労働時間、休日、夏季休暇など
休暇設定の自由度
- ★配転／転勤の可能性の有無
- ★雇用管理区分の違い

均等にすべき処遇・労働条件

「合理的理由」がない場合には同じルールを適用

- | | |
|--------------------------|-----------|
| ☆定期的賃金 | ☆配置のルール |
| ☆一時金・臨時賃金 | ☆昇進のルール |
| ☆年次有給休暇等の休暇
（労働日数に比例） | ☆異動のルール |
| ☆職務関連手当 | ☆退職金・退職手当 |
| ☆生活関連手当 | ☆教育訓練の機会 |

「合理的理由」の有無にかかわらず同様の制度を適用

- ☆安全衛生
- ☆通勤手当
- ☆定年（期間の定めのない雇用の場合）
- ☆解雇手続き（期間の定めのない雇用の場合）
- ☆施設の利用等其他福利厚生
- ☆慶弔等の休日・休暇

Ⅱ－５．雇用形態間の均等待遇原則に関するその他の留意事項

◆ 処遇差の「合理的理由」の判断に当たって留意すべき事項

- ・ 処遇差の「合理的理由」の判断要素・基準などは、あくまで目安。
- ・ これらの判断要素・基準を参考に労使で話し合い、使用者が賃金・処遇制度の合理性を説明し、それぞれの労使関係における賃金・処遇制度の納得性を高めていくことが重要。

◆ 職場における労使の交渉・協議

- ・ 個別企業において、労使の交渉・協議を行い、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の処遇差の実態把握や、当該処遇に合理的な理由がない場合の是正に向けた取り組みを進める。
- ・ この労使の交渉・協議は、非正規雇用労働者の声も踏まえた実質的な話し合いを行うものとする。派遣労働者については、派遣元の労使だけでなく、派遣先労働組合も関与するものとする。

◆ その他

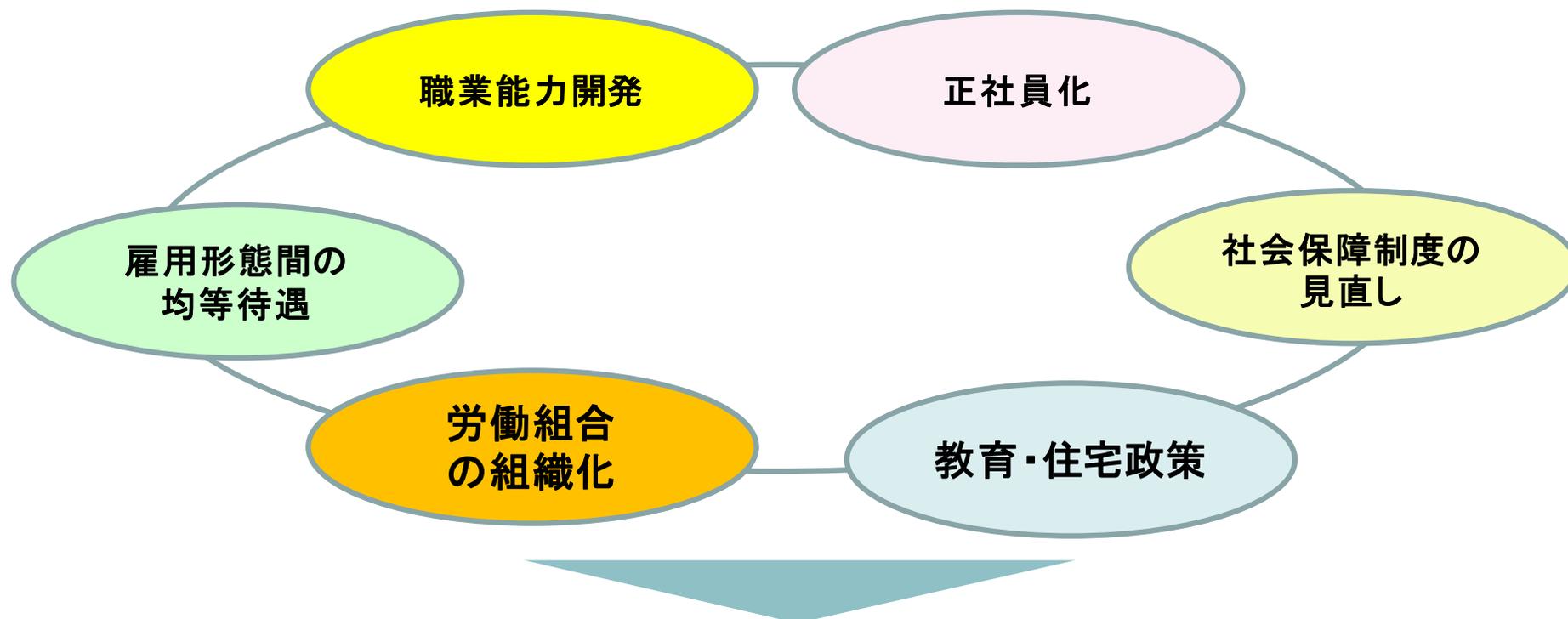
- ・ 法の実効性を高めるため、就業規則において賃金規定を整備することや、過半数労働組合がない場合の過半数代表者の選出手続きの適正さや非正規雇用労働者の声の反映のあり方、均等待遇を理由とする非正規雇用労働者の実質的賃金切り下げといった不利益変更の禁止なども検討課題。

⚠ 処遇問題のカギは、集团的労使関係を通じた当事者の納得性。

労働組合が非正規雇用労働者を組織していなければ、集团的労使関係が非正規には及ばない懸念がある。そのためには、非正規雇用労働者を労働組合に組織化し、その声を集約する土俵づくりが重要。

Ⅱ－6. 非正規雇用労働者の雇用の安定と処遇改善のために必要な方策

・非正規雇用労働者の処遇の改善や雇用の安定の問題は、雇用形態間の均等待遇原則の法制化のみで解決されるものではない。正社員化なども含めた総合的な政策が必要。



すべての働く者の雇用の安定と公正労働条件の実現