

非正規にも賞与・通勤費 「同一労働同一賃金」で指針案

2016年12月21日 東京新聞

政府は二十日、働き方改革実現会議の会合を首相官邸で開き、非正規労働者と正社員の待遇格差を是正するための「同一労働同一賃金ガイドライン(指針)案」を示した。正社員と同じ仕事をする非正規の賃金は「同一の支給をしなければならない」と明記し、賞与や通勤費などの手当の支給も必要だとした。給与の中核となる基本給については経験や能力、実績などに一定の違いがある場合、正社員と非正規の間で支給額の格差を認めるとした。(中根政人)

基本給は格差容認

政府が、正社員と非正規の賃金差が問題になる場合や、ならない場合の事例を具体的に記した指針案を作るのは初めて。指針案に基づき法改正に向けて議論する。企業は法改正の前に賃金制度や職場環境の見直しを迫られる可能性がある。

指針案は、基本給、賞与や通勤費などの手当のほか慶弔休暇といった福利厚生や教育研修、派遣労働者など項目ごとに考え方を整理した。

正社員の賃金は勤続年数や責任の重さ、異動の範囲などを考慮して決められる。指針案はこうした日本の雇用制度の現状に配慮。賞与や役職手当も、企業への貢献度や企業内での責任に一定の違いがある場合は、正社員と非正規で支給額の格差を容認している。

一方、時間外労働手当や深夜・休日労働手当は同一の割増率での支給を求めている。通勤手当や出張旅費は同一の支給を、福利厚生でも食堂や休憩室、更衣室を正社員と同様に利用させるよう求めている。

指針案ではさらに、企業が正社員と非正規の賃金に格差を設ける場合は「職務内容など具体的な実態に照らし不合理であってはならない」と求めた。

会合終了後、経団連の榊原定征会長は指針案について「妥当な内容だが、施行にあたっては産業界の方で相当準備期間が必要になる」と記者団に述べた。連合の神津里季生会長は記者団に「(指針案の提示は)非常に意味のあることだ」と述べた。

待遇格差 判断基準示さず

政府がまとめた同一労働同一賃金の指針案は、正社員と非正規の待遇格差の縮小に向け一定の前進とは言えるが、二つの点で踏み込み不足だ。

指針案は、賃金の柱となる基本給や昇給、賞与などについて、経験・能力、成果などの違いに応じて待遇に差を設けることを認めた。それ自体はこうした差異を考慮する日本の雇用制度に沿った考え方だ。

だが、日本労働弁護団常任幹事の菅俊治弁護士は、正社員と非正規の待遇差が職務内容の違いに比べて妥当かどうかの判断基準を指針案が示していないことを問題視。「実際にはこうしたケースが多いはずなのに、分かりやすい例示がない」と分析する。

指針案は「立証責任の転換」という視点にも触れていない。現行の労働契約法では、待遇格差が「不合理」と裁判に訴えた労働者にその立証責任がある。企業の賃金決定ルールを詳細に知り得ない労働者には高いハードルだ。逆に企業に対し、差異が「合理的」との立証責任を課すよう労働界などが求めている。

菅弁護士は、今後の法改正に向け「立証責任の転換に踏み込むのかどうか政権の姿勢が問われている」と話す。さらに「裁判でなくても労働者が求めれば、企業は待遇の考え方などを説明する責任もあるが、指針案は言及がない」と指摘した。(鈴木穰)

非正規苦境変わらず

和光大の竹信三恵子教授(労働社会学)の話 一番重要な基本給を、能力や業績、成果という主観的要素で判断するのは問題だ。国際基準では仕事のスキルや責任、負担といった「職務」の内容を分析して客観的に比較するが、政府の指針案では企業に判断を委ねることになる。

賞与も「貢献」が判断基準になっており、企業に「貢献度が低い」と言われれば働き手が抗弁できない。企業の恣意(しい)性を排除する要件を記さず先延ばしにしてしまった。職務で客観的に評価する仕組みを導入しない限り、非正規労働者の状況はあまり変わらないだろう。

第一歩として妥当

日本総合研究所の山田久調査部長の話 非正規労働者の賃金底上げの必要性和、急進的過ぎると企業が対応できないという現実の間でバランスを取る観点からは、指針案は第一歩としては妥当な内容だ。賞与や手当の必要性を明記しており、非正規の処遇改善に一定の効果があると評価できる。基本給はキャリアコースの違いによる格差を認めるなど、現実を踏まえた内容になっている。今後はこれをたたき台に産業や職種別に具体的なケースを話し合い、格差解消に向けた議論を深めることが重要だ。