

元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける
共働・共育・共生社会を実現しよう

特定社労士・人事コンサルタント 深川順次
福岡市博多区比恵町 11-7-701
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 正規と非正規の不合理な処遇差の解消を目指す

- ①非正規が4割、賃金は正規の60%弱
- ②同一労働同一賃金の目的および判定要素
- ③同一労働同一賃金ガイドラインの概要

2017年7月号(第168号)

「正規と非正規の不合理な処遇格差を是正する」「正規と非正規の均等待遇・均衡待遇を実現する」
これが「同一労働同一賃金」の主旨です。

政府は、「働き方改革」の柱として、「同一労働同一賃金」を推し進めるとし、平成28年12月20日に「同一労働同一賃金ガイドライン案」、平成29年3月28日に「働き方改革実行計画」を明らかにしました。

今回はこの「同一労働同一賃金」について、学んでいきたいと思ひます。

正規と非正規の不合理な処遇差の解消を目指す

■非正規が4割、賃金は正規の60%弱■

全雇用者の37.5%が非正規雇用となっています。この非正規雇用者の賃金は、正規雇用者の60%弱(特に大企業、行政の格差が大きい)です。これが大きな社会問題となっています。

以前は、主婦がパートで家計補助のために働く形態の非正規が大多数でした。ところが1990年代後半以降のいわゆる「失われた20年」や「リーマンショック」を経て、多くの若者が非正規で働かざるをえない社会となっています。

とくに、35~45歳の非正規雇用者が大幅に増加しています。2002年の51万人が、2012年には104万人と10年間で倍増しているのです。「就職氷河期世代」が40歳前後となっているからです。しかも年収は200万円未満が壮年層(35以上45歳未満)でも55.8%(「既婚女性」=主婦パートを含めると85%)を占めています。

雇用形態別・年齢層別に見た本人年収分布

	男女計				既婚女性以外			
	正規		非正規		正規		非正規	
	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年
50万円未満	1.3%	0.6%	8.5%	10.0%	1.1%	0.5%	5.8%	4.7%
50~100万円未満	0.3%	0.1%	26.5%	31.7%	0.2%	0.1%	14.9%	10.9%
100~150万円未満	2.4%	1.9%	25.0%	24.4%	1.8%	1.0%	25.0%	20.7%
150~200万円未満	4.8%	3.3%	15.0%	11.5%	5.2%	2.7%	18.8%	19.5%
200~250万円未満	13.5%	7.0%	11.5%	8.6%	13.8%	5.9%	18.3%	19.9%
250~300万円未満	19.2%	10.5%	5.9%	4.3%	18.8%	9.3%	6.7%	10.2%
300~400万円未満	26.0%	21.0%	2.9%	3.0%	25.4%	21.0%	4.8%	5.5%
400~500万円未満	18.6%	20.0%	1.2%	1.9%	18.7%	20.1%	1.4%	4.7%
500~700万円未満	7.0%	23.7%	0.3%	0.5%	7.3%	26.1%	0.5%	1.2%
700~1,000万円未満	1.3%	6.8%	0.0%	0.0%	1.5%	8.1%	0.0%	0.0%
1,000~1,500万円未満	0.3%	1.2%	0.0%	0.0%	0.3%	1.3%	0.0%	0.0%
1,500万円以上	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.2%	0.1%	0.0%	0.4%
無回答	5.2%	3.8%	3.2%	4.0%	5.8%	3.8%	3.8%	2.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	754	1651	340	833	658	1346	208	256

(労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告No.164 から掲載)

この非正規雇用の増大が、様々な問題を引き起こしているのです。主なものを上げると

- ①結婚できない若者が増え、少子化の一因となっている
 - ②知識・技術・ノウハウを蓄積できない若者が増え、日本全体の生産性低迷の一因となっている
- これ以上放置すれば大変なことになるということで、「働き方改革」の一つに取り上げられているのです。

■同一労働同一賃金の目的および判定要素■

ここでは、その目的、判定要素についてみていきます。

【同一労働同一賃金の目的】

「同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲を持って働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである」

「賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本であるが、わが国においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には欧州と比較して大きな処遇差がある」(以上、働き方改革実行計画)

つまり、合理的な処遇差はあってもいいけど、不合理なものは解消してください、欧州の処遇差は7~8割程度だけれど、日本は6割程度だから、その差も縮めましょう、と述べているわけです。

【合理・不合理の判定要素】

では、合理・不合理をどこで判断するのでしょうか。以下の4点を考慮要素として上げています。

- ①業務の内容
- ②業務に伴う責任の程度
- ③人材活用の仕組み・運用(配置転換の範囲など)
- ④その他の事情(職務の成果、能力、経験など)

例えば、これが全て同一の正規社員と非正規社員がいたときに、そこに処遇差があれば不合理とみなされることとなります。

今後は、正規、非正規の労務管理、賃金管理を行っていく場合、4点についてどこが違うのか(同じか)を明確にしていくことが求められています。

■同一労働同一賃金ガイドラインの概要■

「ガイドライン案」では、「不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含めた取組が必要であり、特に、能力開発機会の拡大は、非正規雇用労働者の能力・スキル開発により、生産性の向上と処遇改善につながるため、重要であることを留意すべきである」とのべ、基本給、諸手当、慶弔休暇などの福利厚生等について具体的に「問題とならない例」「問題となる例」を上げています。

以下、具体的な事例について見ていきましょう。

【基本給】

職業経験・能力や成果、勤続年数によって基本給を支給している場合、「問題になる例」として次のものが取り上げられています。

「正規Xは有期Yに比べ多くの職業経験を有しているため、Xに対してYよりも多額の支給をしているが、Xの職業経験は現在の業務に関連性がない」「非正規(有期)の勤続年数について、当初からの勤続年数を通算せず、その時点の雇用契約期間のみを評価している」

【昇給】

例えば、勤続による職業能力の向上に応じて昇給する場合、勤続期間に応じた職業能力の向上が同一であれば、同一の昇給、相違があれば相違に応じた昇給を求めています。

【賞与】

会社の業績に応じて賞与を支給する場合、同一の貢献がある非正規にも同一の支給を求めています。「問題になる例」として「同一の貢献をしている非正規に支給していない」「正社員には貢献に関わらず支給しているが、非正規には支給していない」などを上げています。

【慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障】

「有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも無期雇用フルタイム労働者と同一の付与をしなければならない」としています。

以上のように、均等待遇・均衡待遇を求めている事項は、多岐にわたっています。また今回は、退職金、家族手当、住宅手当は除外されていますが、今後の検討課題としています。