

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

正規・非正規間の労働条件格差の問題

＜同一労働同一賃金、非正規雇用の留意点＞

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 3-15-4

渋谷 Monostep ビル 5F

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

Homepage：http://www.ys-office.co.jp

Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

パートや契約社員、派遣社員等の非正規社員の割合が増え続け、全労働者数の約4割を占めています。労働力人口の減少、少子高齢化の進展といった労働環境をめぐる問題を抱える中で、非正規社員の待遇改善を図り、消費拡大や出生率の改善につなげ、国力を維持しようというのが安倍政権の主要課題となっています。今回は、正規・非正規間の労働条件格差の問題を取り上げ、今後の法整備の行方や労務管理上の留意点について解説します。

1. 労働条件の格差に関する現状の法規制

労働契約期間の定めがなく、所定労働時間がフルタイムで、かつ直接雇用である社員を一般的に「正規社員」といい、この正規社員以外の雇用形態について非正規社員とされています。この非正規社員の1つである有期契約者の労働条件について、法律では次のとおり規制しています。

「(無期契約者と有期契約者の)労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下、「職務内容」)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」(労働契約法第20条)

また、パート(短時間労働者)の労働条件については、上記と同様に職務内容や人事異動の範囲等を考慮して、待遇の相違が不合理であってはならないと原則を示したうえで、次のとおり規定されています。

「職務の内容が通常の労働者と同一の短時間労働者であって、～その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。」(パートタイム労働法第9条)

つまり、現在は、正規・非正規間の待遇について、①業務内容、②責任の範囲、③人材活用の仕組み・運用(人事異動等の扱い)の3つを中心的な判断要素とし、それらが同一であれば「同じ」待遇を求め、異なる場合には①～③を考慮して「不合理であってはならない」と規制しています。

2. 同一労働同一賃金の法制化の行方

現在、上記の法規制のあり方を見直し、同一労働同一賃金の実現に向けた法改正が検討されています。「同一労働同一賃金」とは、文字通り職務内容が同一の労働者に対して同じ賃金を支払うべきという考え方です。これについては、「欧州などは職務給で、日本は職能給なので、日本への同一労働同一賃金の導入は難しい」という批判があります。EUでは、正規・非正規間の待遇の違いを原則禁止したうえで、「客観的正当化事由」がある場合に、例外的に不利

益取扱いを許容する法制度となっています。EUでも完全に職務と賃金が一致しているというわけではなく、キャリアコース、職務の成果、能力、勤続年数等の違いが待遇格差の正当性の判断要素に含まれています。このような点を参考にすれば、同一労働同一賃金の原則を日本に導入することも可能、との考え方もあり、現在法整備に向けての検討が進められています。

具体的な法改正の行方としては、2018年度中に労働契約法やパートタイム労働法、労働者派遣法等を改正し、同一または同等の職務内容であれば同一賃金を支払うことが原則であることを明確にしたうえで、「合理的理由のない処遇格差の禁止」という形で法定化される方向で検討が進められています。

3. 今後の非正規雇用の留意点

今年に入り、運送会社の有期雇用社員への一部手当の不支給が労働契約法第20条に違反して不合理とされたもの(ハマキョウレックス事件・大阪高判平28.7.26)や、同じく運送会社の定年再雇用者(有期の嘱託社員)の、定年後の賃金引下げ(3割)が同法に違反し無効とされたもの(長澤運輸事件・東京地判平28.5.13)など、非正規社員の待遇格差を不合理とした事例が出ています。

特に後者の長澤運輸事件の場合、無効になった嘱託社員の労働条件について正社員就業規則が適用されると判断されたのも注目すべきポイントです。「正社員就業規則が原則として全従業員に適用される」と規定されていたことが根拠として挙げられましたが、実務対応では契約社員やパート等の雇用形態の区分を整理し直し、雇用形態別に就業規則を作成のうえ、規則の適用範囲を明確に示すことが望ましいといえるでしょう。その雇用形態区分については、契約期間や労働時間の違いだけではなく、職務内容(業務内容・責任の程度)や人材活用の仕組み等を根拠に労働条件の違いを合理的に説明できるかが重要になります。

また、平成25年4月より始まった無期転換制度について、無期転換後の雇用形態や労働条件はどうなるのか、有期時との違いを就業規則で明確に規定することが求められています(定年、人事異動、昇給、退職制度の適用等)。

● コラム ●

8月22日に事務所を千駄ヶ谷から渋谷へと移転しました。引越しをしてから1ヶ月ほど経過してようやく落ち着いたところです。近くにお越しの際はぜひお立ち寄りください。8月、9月は事務所の移転と合わせて、ハラスメント対策の研修等も多々行いました。来年1月施行の法改正でマタハラ防止措置を講ずることが義務化されましたが、まだハラスメント対策が進んでいないという方はぜひご連絡いただければと思います。(山口)