



Vol.107

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★同一労働同一賃金

もうご存知の方も多いと思いますが、政府は12月20日、「同一労働同一賃金」のガイドライン案を公表しました。

1 全体について

(1) 踏み込んだ内容

これまでの労働法制では、正規雇用と非正規雇用の同一労働同一賃金を明記したものはありませんでしたので、私は今回のガイドライン案についても曖昧な内容で終わると思いましたが、踏み込んだ内容になっていて驚きました。

特に、基本給の金額については色々な要素から決定されることが多いので、なかなか詳細な記載は難しいのではないかと思いましたが、基本給の性格毎に細かく場合分けをして記載し、具体的に定めております。賞与についてはこれまで一律に非正規雇用労働者に対して支給しない企業が多かったと思いますが、このような扱いを明確に改めなければならないように定めています。

ガイドライン案では「どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指すものである。」と述べており、政府の強い決意が感じられます。

(2) 非正規雇用労働者の意識が変わる

今回のガイドライン案には法的拘束力はありませんが、大きな影響が出るのではないかと思います。ちなみにガイドライン案とありますが、関連労働法令が改正されるまではこのガイドライン案は残ることですので、実際は通常の

ガイドラインと同じ性格を有するものと考えてよいと思います。

「同一労働同一賃金」という言葉はこれまで各種報道でなされていましたが、では具体的にどこをどうするべきか、どこが問題なのかが曖昧でした。

今回のガイドライン案の公表をきっかけに、「パートタイマーというだけでボーナスがもらえないのはおかしい。」「フルタイムの契約社員の昇給幅が正社員に比べて少なすぎる」など、非正規雇用労働者の意識が具体的に変わると思います。

これまで國がクールビズを打ち出せば、あっという間に真夏の上着着用は減り、個人情報保護法を制定すれば国民の多くの皆さんが非常に個人情報の取扱に敏感になりました。

まだ法的拘束力はないものの、今回も同じような何らかの変化が生まれるような気が致します。今後、経営者は非正規雇用労働者の無言の圧力を受けることになります。この流れに逆らうこととは出来ず、経営者側も早急に意識を変えないといけないと思われます。

(3) 今後は証明責任・説明義務が問題になる

同一労働同一賃金と言いましても、単純な比較は難しく、ガイドライン案によれば基本給や賞与等の性格毎に「業績」「勤続年数」「職業経験」「能力」などを勘案して判断されることになります。

「勤続年数」「業績」はまだしも「職業経験」「能力」などは曖昧な概念ですので正規雇用と非正規雇用が同一労働（同一価値労働）である

ことを証明するのは非常に難しいです。

ガイドライン案では明確になつていませんが、今後、この証明責任を使用者が負担するのか労働者が負担するのか、もしくは使用者に説明義務を課すのかが問題になります。もし証明責任・説明義務が使用者に課されると、例えば同じ業務を担当している正規雇用と非正規雇用従業員の賞与の金額が異なる理由を具体的に証明・説明しなければならず、証明・説明できなければ正規雇用と同じ賞与を支払わなければならぬことも今後の関連労働法令改正によっては想定されます。

(4) 年功的賃金・再雇用制度について

ガイドライン案では賃金制度が年功的であればあるほど、同一業務を担当している正規雇用労働者と非正規雇用労働者の差が問題になり易くなります。勤続年数については容易に比較をすることが可能な為です。そのため、今後、年功的賃金制度を改める企業が増える可能性があります。

また、再雇用制度も問題になります。ガイドライン案では再雇用制度についてどのように判断するかは明確にしておりませんが、再雇用労働者についても適用があるとすると長澤運輸事件一審判決のように再雇用後、同じ業務を担当している場合の賃金減額が無効と判断される事案が今後多発する可能性があり、再雇用制度のみならず年功型賃金を根本から変えなければならなくなるかもしれません。この点は今後関連労働法令改正の際に議論されるかと思います。

2 賞与について（紙面の都合上、基本給については次号で述べます）

（1）賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

基本給の場合は、これまでの勤続年数や職能など様々な要素を踏まえて決定しておりますので単純な比較が難しいのですが、賞与は基本給と異なり、多くの企業では半年ごとの業績等を勘案して決定しますので、同じ仕事をしている場合に正規雇用と非正規雇用労働者の比較がしやすくなります。

(2) 賞与について、業績等にかかわらず毎年ほぼ定額を支給している場合

一部の企業は毎年賞与を業績等にかかわらずほぼ定額で支給しております。このような場合は非正規雇用労働者への不支給はガイドライン案に違反することになります。

「<問題となる例②>

・賞与について、D社においては、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない。」

ここまで踏み込んでガイドラインが明確に記載するとは思いませんでした。ここは今回のガイドライン案の目玉となる箇所であり、今後、就業規則や賞与の分配方法を変える企業が出てくると思います。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982