



特集

底上げ・ 格差是正

～すべての働く者の
賃金・労働条件の改善に向けて～

金属労協は、2016年闘争において、「底上げ・格差是正」を前面に取り組みを進めるとともに、魅力ある賃金・労働諸条件の追求、同一価値労働同一賃金確立などの観点から、「第3次賃金・労働政策」の検討作業を進めている。

今回の特集では、非正規労働の実態、最低賃金制度の役割と課題、金属労協や地方組織における特定(産業別)最低賃金の取り組み事例などを紹介する。

特集 1

水町勇一郎・東京大学社会科学研究所教授に聞く

正規・非正規の格差是正に向けた「同一労働同一賃金」その具体的な姿

聞き手：浅井茂利 金属労協政策企画局長

金属労協ではいま、「第3次賃金・労働政策」という、2020年代前半ぐらいまでを視野に入れた、賃金・処遇制度のあり方に関する議論を行っている。労働組合は従来から、ILO憲章において基本的な原則とされ、世界人権宣言にも盛り込まれている「同一価値労働同一報酬」を支持して

きたが、正社員と非正規の格差是正の問題に関しては、なかなか具体的な取り組みに至らず緒についたばかりということは、率直に認めざるを得ない。今回の「第3次賃金・労働政策」では、これを大きな柱に据えるべく検討を行ってきたが、にわかに「同一労働同一賃金」が、安倍政権の重要課題となってきた。この問題に関し、以前より積極的な提案をされている東大の水町先生に、そういった状況も含め、お話を伺うことにした。

もともと「同一労働同一賃金」と「同一価値労働同一賃金」とは異なるものだが、連続線上にあるとも言える

浅井 まず、私どもは従来から、「同一価値労働同一賃金」という言葉を使ってきたのですが、いま世の中では「同一労働同一賃金」ということになって

います。この違いは、どのように理解したらよろしいのでしょうか？

水町 もともと「同一価値労働同一賃金」という考え方は、男女差別とか人種差別とかいった差別禁止のテリトリの中で出てきた考え方です。これに対して、正規労働者・非正規労働者の格差是正の問題については、ヨーロッパ各国では、同じ職務内容であれば同じ賃金を支払う「合理的理由のない不利益取り扱い禁止」というのが法原則となって広がっています。そうした中で、男女も、人種も、そして正規・非正規の問題も含めて、同じ労働であれば同じ賃金を支払うということを原則として考えた方がよい、という広がりのある解釈と運用になってきているところなんです。

ば連続線上にあるとも言えます。

まず、まったく違うものだという説明をするとすれば、「同じ労働であれば同じ賃金」というのが「同一労働同一賃金」ですから、労働の内容が違っても厳密な意味での「同一労働同一賃金」は当てはまらないこととなります。男性はこの職務、女性はこの職務とか、フルタイム労働者はこの職務で、パートタイム労働者はこの職務、というように職務を分けてしまえば、「同一労働同一賃金」では賃金格差を解消できません。そのような時のために、「同一価値労働同一賃金」というのがあるわけです。たとえ職務が違ってても、「価値」で評価すれば同じ100と100になるとか、100と80になるとか、その「価値」で異なる職務の比較をできるのが「同一価値労働同一賃金」ということです。こちらの方が、

水町勇一郎教授



賃金格差解消の射程が広い考え方になります。

ただし、「同一労働同一賃金」と「同一価値労働同一賃金」が厳密に区別されるかというと、「同一労働同一賃金」においても、一般的に、「同一労働」の中に「同等」の職務内容という概念が含まれて使われているので、まったく同じでなくとも似ている職務であれば射程の中に入ります。「同等」をどのくらいの幅で考えるかという問題はありますが、全く別な職務でも「価値」で比べることのできる「同一価値労働同一賃金」は、「同一労働同一賃金」の連続線上にあるとも言えるのです。

ヨーロッパでは、正規・非正規に關しては、「同一価値労働」という言葉が必ずしも使われていません。「合理的理由のない不利益取り扱い禁止」の中で、同一労働であれば同一の賃金ということの基本としつつ、場合によっては同等労働とか同一価値労働とか、そうした解釈運用が出てくるのです。

ですから、「ヨーロッパでは、正規・非正規は同一価値労働同一賃金だから日本でも」というとミスリーディングになってしまいます。ただし、日本の正規・非正規で「均等待遇」という日本独自の概念が出てき

ているから、そこで「同一価値労働同一賃金」と関連性が出てくるのです。「均等」であれば「同一労働同一賃金」の前提で行けるのだけれど、「均等」という話になった場合、何をもってバランスをとるかという時に「価値」の比較が出てくる。ヨーロッパで、男女差別に関して使われている「同一価値労働同一賃金」という概念が、日本的なアレンジとして、正規・非正規にも使用されるという構造になってくるように思います。

日本のほうが、法制度や解釈において、より進めていこうという部分もあるのですが、ヨーロッパとの状況の違い、概念の違いを整理しながら、日本の実態にあったような考え方や日本の労働市場の構造にあったような考え方をとるべきだと思えます。

長期的な観点から将来のキャリア形成の違いを考慮に入れて、賃金制度を別立てにするのは、「同一労働同一賃金」の原則の例外として許される

浅井 わが国では、正社員に關しては、長期雇用を前提に職務遂行能力を反映した賃金制度が一般的だと思いますし、水町先生もご著書の中で、職能給の意義を高く評価されています。しかしながら、「同一労働同一賃金」

を実現するためには、職務給中心の制度に変えていかななくてはならない、ということになるのでしょうか。

水町 「同一労働同一賃金」の中で、職務給や職能給をどう考えるかという問題ですが、ヨーロッパでも「同一労働同一賃金」あるいは「同一価値労働同一賃金」と言った場合、客観的・合理的な理由があれば、例外として同一労働でも違う賃金制度をとってよい、ということになっています。

また、ヨーロッパの最近の動きの中で、厳密な意味での職務給は、市場の早い変化や、長期的な労働者の育成という観点からも対応できないので、もう少しキャリアを考慮に入れた職能給的なものも認めていこうという、賃金制度見直しの動きがあります。

仮に短期的に見て同一労働であったとしても、長期的な観点から将来のキャリア形成の違いを考慮に入れて賃金制度を別立てにするということには客観的な理由がある。だから、「同一労働同一賃金」の原則の例外として許される、とする凡例がヨーロッパでもあります。

「同一労働同一賃金」原則で、大切なことがふたつあります。まず第一は、「同一労働同一賃金」だとしても、職務給以外を違法とするのではなく、職務給であっても職能給であっても、

賃金制度の設計は基本的に労使に任せるということですが。

その場合、職務給でないと「同一労働同一賃金」ではないという話になるので、職能給的な制度を採用する場合には、「同一労働同一賃金」の例外として、合理的な理由、客観的な理由がある賃金制度だということを、労使でちゃんと話し合ったり、会社が説明してください、ということになります。裁判になった場合でも、合理的に説明できれば、「同一労働同一賃金」原則の下でも適法だと認められるということですが。

長期雇用に適した職能給と、外部労働市場で市場価格として設定されている職務給との賃金水準のバランスをとることが重要

浅井 労使で賃金制度を決めるといふのは、まさにそのとおりで、それ以外にはありえないと思います。ただ、職能給は例外であるという取り扱いは、われわれには厳しいかもしれませぬ。日本の経営は、率直に言って流りに左右される部分がありますので、「同一労働同一賃金」では職務給が基本であり、職能給は例外だということになると、職務給を中心とした賃金制度に変わる可能性があると思う



のです。

水町 長期雇用を前提とした正社員を中心に考えれば、そういう発想になるかもしれませんが、長期雇用に適した職能給と、地域相場とか外部労働市場で市場価格として設定されている職務給との賃金水準のバランスが、いま非常におかしくなっていて、そのために正社員がどんどん減って、賃金水準の低い非正社員が増えてしまい、結局は、それが経済成長の足かせになっています。賃金制度、労働市場全体を見て、バランスをきちんととっていかねばなりません。

そうした場合、どういう政策をとるか。賃金制度の中身については、民間企業にああせいこうせいという強制はしないけれども、同一労働と言っ

ても単純な形式的な仕事ではなくて、労働の質やそれに付随する熟練度なども考慮に入れつつ、働きぶりに見合った賃金というのを原則とし、将来に向けたキャリア形成の可能性とか、技能発展の可能性とかを考慮するのであれば、禁止はしないけれど、説明はきちんとしてくださいね、という政策をとることが大切なんじゃないかというの、今の「同一労働同一賃金」の議論だと思います。

正規と非正規の同一労働同一賃金を実現する時には、高いほうを下げるという直し方はいけな

水町 正規と非正規の「同一労働同一賃金」を実現する時には、高いほうを下げるという直し方はいけない。低いほうを上げていくというのが、労働法の基本の方法です。男女の場合も、差別を解消する時に、そのようにしました。今回の議論の中でも、短期的には、正規を下げるのではなく、どう実態にあった形で非正規の賃金をリーズナブルにしていくかという発想が大切だと思います。そうしないと、アベノミクスが言っている経済成長には繋がりません。「同一労働同一賃金」にしながら、全体として経済を活性化させよう、生産性を上げていこうというのがひとつ

です。

そして中・長期的には、きちんと働 きぶりを改善し、生産性を上げて、パ イを増やすような形にしていく。経済のパイが増えた時に、再分配の仕方として、正規と非正規のバランスをとる ようにするという発想で、労使が取り 組んでいかなければなりません。

多様な雇用形態間の賃金水準を バランスのとれたものに することにより、働き方の選択肢が広がる

浅井 私どもも、正社員の立場にあ ぐらをかいているとか、決してそうい うことではないので、ご理解いただけ ればと思います。

いま労働市場の話がありました、私どもは、いわゆる本意非正規労働者の方だけでなく、もっとたくさんの方が正社員を希望している、あるいは短時間正社員などの制度ができれば、正社員を希望されることになるのではないかと考えています。しかしながら、「同一労働同一賃金」なんだから正社員にしくなくてもよいではないか、あるいは、「同一労働同一賃金」と解雇規制緩和をセットで進めることによつて、全員が不安定雇用という ようなことになるか、少しお伺いできればと思います。

水町 おそらく正規と非正規という

二者択一の区別ではなく、地域限定であつたり、職務限定であつたり、勤務地限定であつたり、色々なマトリック スで色々な選択肢が出てくると思うのです。今は正規と非正規の間の壁が非常に高く、二者択一的になつていて、その賃金バランスが働きぶりで見合 っていないから、非正規の賃金が低く くて、正規が高い。それで、コスト削減 のために、非正規を増やそうというア ンバランスが生じています。

色々なコースや、色々な選択肢があ つて、その選択肢に見合った賃金水準 を均等なり均衡できちんと議論して ください、説明してください、という ことにする。色々な選択肢の間で、賃 金水準がバランスのとれたものになっ てくれば、いままで無限定で働いて いた人も自分のライフプランにあわせ て、ある時期には時間限定や勤務地 限定の限定正社員に変わろう、とい うことがあるかもしれない。今まで非 正規で働いていた人たちも、職種幅 を広くして、正社員の人たちと同じよ うな中長期的なキャリア展開の中で 働こうとか、そういう選択肢を相互に とれるようにしよう、ということ です。ヨーロッパとかアメリカは、賃金水準 の幅が広いのです。日本はバランスが

とれていないので、均等・均衡を前向きに進めていけば、結局、正社員にとっても選択肢が多くなるし、非正規の人にとっても、自分の能力に見合った働き方を実現することができると思います。

解雇規制緩和は、基本的に別の問題です。いま解雇の問題で議論されているのは、解雇されたり、退職勧奨で退職を迫られたりしているが、裁判に持ち込む資源も時間も無い人たちが泣き寝入りをしている。泣き寝入りしないで公正な補償が得られるとすれば、その補償をどうするか、労働契約の終了をめぐる紛争解決として、なにかリーズナブルな解決方法はないか、ということだと思います。

要は解雇の問題は解雇の問題として、カネを払ってクビにすることができると、というような制度にしないことが大切だし、その問題と「同一労働同一賃金」とを混同して議論しないほうがよいと思います。

均等か均衡かではなく、均等にすべき給付と均衡にすべき給付とがある

浅井 ぐちゃぐちゃにして議論したい人たちがいるというのは、まったく困ったものだと思います。さて、「均等」と「均衡」について、ぜひご

説明をお願いいたします。一般的には、「均等」なんてできるはずがない、「均衡」ならできる、というような話になっていくかと思えます。それは先生のお考えでは、誤解に基づくものということになるのでしょうか？

水町 同じ場合は同じにしないといけないのが「均等」であり、バランスをとりなさいというのが「均衡」である、という点では合っています。しかし、日本は「均等」ではなくて「均衡」だ、という話になると、これは誤解です。正確に言うと、「均等プラス均衡」なのです。労働条件や給付の内容によって、「均等」が当てはまるタイプの給付と、「均衡」が当てはまるタイプの給付とに分かれるという理解をすべきです。

一番わかりやすい例で言うと、通勤手当や食堂の利用、安全管理といった、職務内容とか人材活用の仕組みに関連しない給付は「均等」、基本給や教育訓練給付のように、職務内容とか人材活用の仕組みに関連する給付は「均衡」ということで整理されると思えます。地震対策としてヘルメットを配る時、同じ場所で働いているのに、正規にはヘルメットの硬いのを配るのに、パートタイムにはバランスをとって耐久性の弱いヘルメットでよいという話にはならないですね。交通費の

実費補填とか、昼休みにごはんを食べる必要性とか、危険に対する保護といった点では、前提条件が同じなので、有期でも、パートでも、派遣でも、正規と同じように支給しなくてはなりません。

前提条件が同じであれば同じ給付、前提条件が違うのであれば同じものでなくてよいというのが「均等」の考え方ですが、基本給とかについては、日本の場合、正規と非正規はキヤリア形成、人材活用の仕組みが違う、だったらまったく別でよい、としてしまうと、日本の正規・非正規の格差問題の本丸に何も手を入れないことになるし、非正規労働者の保護もできないので、「バランスをとる」均衡という考え方を入れるのです。確かに職務内容とかキヤリア形成の違いが100・80くらいなのに、賃金は100・60になっている。60を80に近づけるようなバランスをとる努力を労使できちんとして下さい、というのが「均衡」の考え方です。

均等と均衡の整理は、すでに労働契約法などに盛り込まれている

水町 こうした「均等」と「均衡」の整理は、労働契約法20条の「不合理な労働条件の禁止」の中にすでに

組み込まれていますし、その20条をもとにパートタイム労働法8条ができ、そこにも取り入れられている。昨年の派遣法改正と同時に議員立法で成立した「職務待遇確保法」の中でも、雇用形態にかかわらず同じルールを適用させるということが書かれていて、有期契約やパートで入れたルールを派遣にも同じように入れますよ、ということになっています。ちゃんと条文に「均等」および「均衡」と両方入っているのです。それを法制化も含めて3年以内に措置するということが約束されていて、「同一労働同一賃金」の議論の中では、どう整備し、なるべく早く広げていくかということが、政策的な課題になっています。

先ほど、雇用形態の選択肢の話をしました。多様な正社員制度と同一労働同一賃金は、まさに密接に関わっているところなので、色々な選択肢を増やした中で、賃金をその選択に見合った形にするということになります。これは正規・非正規だけでなく、60歳以降の賃金制度の見直しにも関わってきます。もしかしら、そちらのほうに先になるかもしれません。60歳になったからといって、全然関係ない仕事をさせて、賃金を半分にするということとほどもったいないことはないと思います。能力を活かして働いてもらって、

それに見合う賃金制度を設計するという時に、いま言ったような「均等」と「均衡」を自然と考慮しながら賃金制度を作らなければならない。その時の賃金制度設計が、正規・非正規をはじめ、色々な状況にある人の選択肢の多様化につながっていく。そうやってくれば、これまでの「正規は職能給」という考え方から、そこをリーズナブルとか、バラエティのあるものに見直していく、ということになるかもしれません。

労働契約法 20条

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、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。

パートタイム労働法 8条 (短時間労働者の待遇の原則)

事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の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「職務の内容」という。）、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。

労働者派遣法 30条の3 (均衡を考慮した待遇の確保)

- 1 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。
- 2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

労働者の職務に応じた待遇の確保等のための

施策の推進に関する法律 6条 (職務に応じた待遇の確保)

- 1 国は、雇用形態の異なる労働者についてもその待遇の相違が不合理なものとならないようにするため、事業主が行う通常の労働者及び通常の労働者以外の労働者の待遇に係る制度の共通化の推進その他の必要な施策を講ずるものとする。
- 2 政府は、派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下この項において同じ。）の置かれている状況に鑑み、派遣労働者について、派遣元事業主（同法第二十三条第一項に規定する派遣元事業主をいう。）及び派遣先（同法第三十条の二第一項に規定する派遣先をいう。以下この項において同じ。）に対し派遣労働者の賃金の決定、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の規制等の措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現を図るものとし、この法律の施行後、三年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講ずるとともに、当該措置の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずるものとする。

政府として、合理的理由の判断基準をガイドラインとして例示すべきである

浅井 合理的理由のない不利益取り扱いにあたるかどうかという判断基準は、最終的には裁判ということになると思いますが、労働者にとって裁判というのは非常に負担の重いものですし、経営側からしても予測の可能性があるがあります。そういった意味では、ガイドラインのようなものを政府が作るということになるのでは

ようか？

水町 法律の中では、合理的理由のない不利益取り扱いはいけないとか、合理的理由のない労働条件の相違はいけないとか、そうした原則を掲げ、

合理的な事情の判断要素として、職務内容、人材活用の仕組みとか、その他の事情があるとかを示す、それぐらいしか書けません。あとは全部労働者に丸投げするかというと、いままですら労働契約法 20条を作っても、その20条の考え方に沿った労使の話し合いが進んで実際が変わっているとは言

えない状況なので、そのまま放っておくことはできないだろうと思います。それならば政府として、「均等」とか、「均衡」とか、基本的な考え方はこうなっているけれど、それをもとにそれぞれの企業で合理的な賃金・処遇制度をアレンジして考えて下さい、そういうもの例示としてガイドラインを作るといふことは十分考えられるし、そういうことをやるべき時期に来ていると思います。

水町 勇一郎 (みずまち・ゆういちろう)

東京大学社会科学研究所教授

1967年佐賀県生まれ。東京大学法学部卒業。東北大学法学部助教授、パリ西大学客員教授、ニューヨーク大学ロースクール客員研究員等を経て、現職。

内閣府規制改革会議雇用ワーキンググループ専門委員、厚生労働省雇用仲介事業等の在り方に関する検討会委員、産業構造審議会知的財産分科会特許制度小委員会委員、国土交通省新しいタクシースタンドあり方検討会委員、東京都労働委員会公益委員なども兼務。

主な著書に、『労働法（第5版）』（2014年、有斐閣）、『労働法入門』（2011年、岩波書店）、『労働法改革』（編著、2010年、日本経済新聞出版社）、『集団の再生—アメリカ労働法制の歴史と理論』（2005年、有斐閣）、『労働社会の変容と再生—フランス労働法制の歴史と理論』（2001年、有斐閣）、『パートタイム労働の法律政策』（1997年、有斐閣）など。