

第1回～第5回
雇用形態に関わらない公正な
待遇の確保のためのセミナー



基調講演

同一労働同一賃金とは ～人事管理にとっての意味～

今野浩一郎
(学習院大学名誉教授)

パートタイム・有期雇用労働法の骨子

(1)法のねらいと「同一労働同一賃金」の捉え方

- ①「法のねらい」～正社員と非正社員の「不合理な待遇差」の是正⇒非正社員の雇用改善
- ②「同一労働同一賃金」の捉え方
 - 「契約自由」のもとで個人が選択可の雇用形態間の賃金格差問題対象⇒雇用形態の違いを理由とする「不合理な待遇差の是正」を求める原則。
 - 誤解を招く「同じ仕事は同じ賃金」を想起させる「同一労働同一賃金」の表現。

(2)法の主要な内容

①処遇是正をはかるための規定の整備

a.均等待遇について

- 均等待遇規定とは～①職務内容、②人材活用の範囲(職務内容・配置の変更範囲)が同じ場合には「差別的取扱い」の禁止
- 適用対象の短時間労働者(パート法)から有期雇用労働者への拡大

b.均衡待遇(均等待遇以外の場合)について

- 各待遇ごとに、当該待遇の「性質・目的」に照らして適切と認められる考慮要素(①職務内容、②人材活用の範囲、③その他事情)に基づき判断されるべき旨の明確化

c.均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のための「ガイドライン(指針)」の策定

②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 「待遇内容」、「待遇決定に際しての考慮事項」、「正社員との待遇差の内容・理由」等についての説明義務の強化

「不合理な待遇差」是正への対応ポイント

(1)基本給について

(ガイドラインのポイント)

◆とり上げられている事例～職能給、勤続給等

◆心配される「深刻な誤解」

- 「職能給(勤続給)の場合には、同じ能力(勤続年数)であれば同じにする」趣旨の例示
- この記述から「正社員と非正社員は同じ賃金制度にすべき」との誤解
- 正社員と非正社員は同じ賃金制度であることは求められていないことを忘れずに。

◆以下の「注」の注目

- 人事管理からみると、「注」はガイドラインの最も重要なのは「注」
- 「社員タイプによって将来の役割期待が異なるので、賃金の決定基準・ルールに違いがあるという主観的・抽象的説明では不十分。職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理であってはならない」

(人事管理からみた対応のポイント)

◆基本給決定の原則

➤基本給決定の2つの原則

(a)会社の育成・活用の長期的期待の違いによって社員を複数の社員タイプに区分する(社員区分、雇用区分)

(b)社員タイプによって異なる人事管理(賃金制度)を適用する

⇒正社員と非正社員に異なる賃金制度の適用は合理的

➤ガイドラインの「注」は「この原則」を改めて承認している

➤「この原則」からみたガイドラインの例示の意味

□「正社員と非正社員は同じ賃金制度」を前提した、「この原則」に沿わない、現実にはない例示

□ただし「この原則」に沿った例示も提示 (例)訓練期の若手正社員と非正社員の例

◆「この」原則を踏まえた本当課題

➤異なる賃金制度をとる正社員と非正社員間の賃金水準の均衡をいかにはかるのかが最大の課題

□(例)職能給の正社員と職務給のパートの均衡問題

➤厚生労働省作成「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」は正社員は職能給、非正社員は職務給の場合の対応方法を例示

(2)手当について～職務関連手当を中心に～

◆「不合理な待遇差」の判断は「均衡の判断枠組み」による

◆そのさいに人事管理からみて考慮すべきこと

➤職務関連手当の「基本」を理解すること

□手当の基本的性格

●基本給では対応できない特別な職務上の事情に対する賃金要素

●したがって手当は基本給の性格に依存

□《注意すべきこと》正社員と非正社員では基本給の決定方法が異なることに配慮して「不合理な待遇差」を検討することが必要

➤「基本」からみた起こりうる問題の例示

□正社員の「年功給＋手当(例 危険作業の特殊作業手当)」と非正社員の「職務給」の場合

●「均衡の判断基準」からみると非正社員に手当のないことは問題 (?)⇒危険作業の評価を含めた賃金決定が職務給

●「賃金要素の相互関連性」の視点が重要

□正社員の「年功給＋手当(特殊作業手当)」と非正社員の「市場相場準拠型賃金」の場合

●同じく非正社員に手当のないことは問題(?)⇒危険作業込みの市場相場をみての賃金決定

●「賃金要素の相互関連性」と「市場均衡」の視点が重要

●「均衡の判断基準」の「内部均衡」と「市場均衡」の調整は難しい問題

●最近の「市場均衡」重視の動き (例)高度人材の市場準拠型賃金決定

企業に求めたいこと

(1)これから企業のすべきことは

- ①単純な「同じ仕事は同じ賃金」にはならない⇒実質的に求められていることは合理的な賃金決定⇒その実現に取り組むことが必要
- ②したがって、人材活用戦略に沿った賃金決定の実現に取り組み、そのなかで非正社員の処遇改善を推進すること。
- ③つまり「これを機に賃金を見直そう」の気構えが大切。

(2)その際にとるべき「同一労働同一賃金」を捉える視点

- ①「同一労働同一賃金」を狭い職務の視点から捉えないこと。
- ②多様な「同一労働同一賃金」があるという複眼的な視点をもつことが必要⇒企業に求められる合理的な選択と理論武装

(3)さらには「処遇改善の基本」を意識することことが大切

- ①「同一労働同一賃金」のみでは「非正社員の雇用改善」は実現しない。
- ②対応策の基本は
 - (a)非正社員が高度な仕事を担当し、キャリア向上のできる制度を作ること
 - (b)それに沿ってキャリアを高める非正社員を増やすこと(活用の推進)
 - (c)それに合わせて適正に処遇すること(均等・均衡処遇の実現)