

「非正規雇用の待遇改善」のための「同一労働同一賃金」（中間報告）

平成28年4月8日

自由民主党 雇用問題調査会

同一労働同一賃金問題検証プロジェクトチーム

我が国の非正規雇用の賃金等の待遇は、大企業を中心に正社員と比べ低い実態にあり、また、若い世代で不本意に非正規雇用となる人が多い中、出生率の低下やひとり親家庭の経済的困窮など、様々な構造的課題の源となっている。

こうした課題への処方箋として、「同一労働同一賃金」の実現に踏み込むことが必要とされる中、自由民主党雇用問題調査会においては、この原則を検証し、我が国の実情に即した非正規雇用の待遇改善に実効性ある方策を検討するために、同一労働同一賃金問題検証プロジェクトチームを設置した。本プロジェクトチームにおいては、本年2月以降、11回の会合を開催し、労使団体、先進的取組を行う企業等のヒアリングを重ね、議論を深めてきた。

これまでの議論を踏まえ、今般、我が国が目指すべき方向性と、早急に対応すべき具体策について、以下のとおりとりまとめたところであり、政府には、この内容を可能な限り速やかに実行することを求めるものである。

なお、本プロジェクトチームにおいては、今後も、非正規雇用の待遇改善に向けた議論を深めていく予定である。

1 なぜ今、「同一労働同一賃金」なのか？

- 我が国のフルタイム(正社員等)に対するパートの賃金比は、欧州諸国と比べ格差が大きい。

【仏 89.1 独 79.3 伊 70.8 英 71.4 ↔ 日 56.6】

- こうした大きな格差の背景には、非正規雇用の賃金が、最低賃金や地域の賃金相場に強い影響を受けて決定され、また、採用後を見ても、正社員は昇給するが、非正規雇用は勤続し能力向上しても昇給しない現実がある。さらに、正社員と非正規雇用では、手当や福利厚生にも一定の格差が存在している。

【パート賃金の考慮要素：「最低賃金」21.2%（正社員 5.3%）、「賃金相場」37.3%（正社員 18.4%）】

【定期昇給実施事業所率：正社員 66.5% ↔ パート 27.8%】

【例：通勤手当の支給：正社員 85.6% ↔ パート 65.1%】

⇒ これらの現状を改善し、「欧州諸国に遜色ない水準」を目指すべき

2 日本が目指すべき「同一労働同一賃金」とは？

こうした現状を踏まえれば、我が国では、以下の方向を目指すべきである。

- 正社員の処遇の引下げではなく、非正規雇用の賃上げを目指す取組であること
- 企業横断的ではなく、同一企業内の「同一労働同一賃金」を基本とする
- 賃金の『要因分解』を行うべき（賃金のどの部分が「職務内容」への対価で、どの部分が能力や成果等への対価か等）
- その結果、「職務内容」に相当する賃金は、正社員と非正規雇用で同一にすべき
- 通勤手当など「職務内容」に関連しない一定の待遇は、働き方によらず共通にすべき
- 『要因分解』した待遇の決定要素を、非正規雇用を含む労働者に情報提供し、求めに応じ説明していくべき（事業主の『説明責任』）
- 昇給についても、正社員・非正規雇用問わず、「職業能力の向上」と「昇給」の関係について説明していくべき

※ 不本意ながら非正規雇用に就いている労働者の正社員転換を引き続き推進することが重要。

※ 大企業には積極的な対応を求めつつ、中小・小規模企業には配慮・取組支援が必要。

※ 長時間労働を前提とした正社員の働き方の見直しも重要。また、出産・育児・介護等を経た女性が、離職したり、パート就労等をした後に、正社員を希望する場合の支援や配慮が重要（「雇用の質」の向上）。

3 目指すべき「同一労働同一賃金」に向けた具体策

我が国において、実効ある非正規雇用の待遇改善を図るためには、以下の「ガイドラインの策定」「包括的な法整備」「最賃の引上げ」が具体策として必要である。

※ なお、日本と欧州諸国では、大きな慣行の違いが存在する。（日本は欧州諸国に比べ労働関係の裁判が少なく、また、産業別労働組合の労働協約による企業横断的な賃金相場の形成がない）

【年間労働関係民事訴訟数：独 40 万件、仏 18 万件、英 11 万件 ↔ 日本 3254 件】

⇒ 欧州諸国の法制を模倣しただけでは、我が国における問題の真の解決につながらないことに留意すべきである。

○ 上記「2」の目指すべき方向を実現するため、早急にガイドラインを策定し、平成29年春闘での労使によるガイドラインに即した見直しの促進、効果的な行政指導の展開を図ること。

○ パート、有期、派遣といった働き方を個々に取り上げるのではなく、包括的な法整備により「非正規雇用の処遇改善」を加速すること。

- ・ その際には、例えば以下のような検討課題が考えられる。
 - ・ 不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定を整備すること
 - ・ ガイドラインの法律上の根拠を設けること
 - ・ 大企業に賃金テーブルの説明を求めること

- ・ 中小・小規模企業も含め、昇給の有無や内容を労働者に明示するよう求めること
- ・ 報告徴収、助言指導、勧告等の行政指導規定を設けること 等

※ 派遣労働者の場合は、派遣先の労働者と異なる企業に雇用されている点に留意しつつ検討すること。

○ 最低賃金の引上げと中小・小規模企業支援の抜本的強化を図ること

- ・ 非正規雇用の処遇改善のため、2020年頃までに最低賃金の全国加重平均1000円を実現することが必要である。
- ・ 併せて、中小企業・小規模事業者の生産性向上支援や取引条件改善を進めるべきである。
- ・ 大都市と地方の最低賃金格差を縮小できるよう、実効ある支援策を講じつつ、地方の最賃額の引上げを求めるべきである。

【沖縄の最賃額の対東京比 平成17年：85.2%⇒27年：76.4%（10年間で8.8ポイント格差拡大）】

以 上

雇用問題調査会 同一労働同一賃金問題検証プロジェクトチーム 開催経緯

- 第1回：平成28年2月5日（金）
 - 厚生労働省からヒアリング（①同一労働同一賃金問題についての国内法の状況、②欧州の同一労働同一賃金の状況について）
- 第2回：平成28年2月25日（木）
 - 日本経済団体連合会・日本商工会議所からヒアリング
- 第3回：平成28年3月2日（水）
（一億総活躍推進本部と同一労働同一賃金問題検証 PT の合同開催）
 - 水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授からヒアリング
- 第4回：平成28年3月3日（木）
 - 外務省からヒアリング（在外公館の現地職員の処遇における「同一労働同一賃金」の運用状況について）
 - 厚生労働省からヒアリング（最低賃金の地域間格差の状況と最近の引上げ状況等について）
- 第5回：平成28年3月10日（木）
 - 堀内光子 文京学院大学客員教授、公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラム理事長からヒアリング
- 第6回：平成28年3月17日（木）
 - 中小企業庁からヒアリング（下請取引適正化など中小企業支援策について）
- 第7回：平成28年3月22日（火）
 - 今野浩一郎 学習院大学教授からヒアリング
- 第8回：平成28年3月24日（木）
 - 日本労働組合総連合会からヒアリング
- 第9回：平成28年3月31日（木）
 - 株式会社ジョイフルからヒアリング
- 第10回：平成28年4月7日（木）
 - 全日本空輸株式会社、トヨタ自動車株式会社からヒアリング
- 第11回：平成28年4月8日（金）
 - 論点整理案について

雇用問題調査会

同一労働同一賃金問題検証プロジェクトチーム

平成 28 年 1 月 18 日設置

座 長 松 野 博 一

顧 問 川 崎 二 郎
田 村 憲 久

事務局長 藺 浦 健太郎

幹 事 穴 見 陽 一
大 串 正 樹
今 野 智 博
笹 川 博 義
田 畑 裕 明
福 田 達 夫
堀 内 詔 子
加 藤 鮎 子
木 村 弥 生
山 下 雄 平