

3.14院内集会「実効ある同一《価値》労働同一賃金制度を確立しよう！」配布資料

(真のポジティブアクション法の実現を目指すネットワーク)

非正規労働者の均等待遇保障 職務に応じた待遇確保の課題

弁護士 中野麻美

1

‘15年同一労働同一賃金促進法

- 労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策は、労働者が、その雇用形態にかかわらずその従事する職務に応じた待遇を受けられること等を旨とする
- 国は、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を策定および実施する
- 国は、労働者の雇用形態による職務の相違および賃金、教育訓練、福利厚生その他の待遇の相違の実態などについて調査研究を行う
- 国は、雇用形態による待遇の相違が不合理にならないよう、労働者の待遇に係る制度の共通化の推進などの施策を講ずる
- 政府は、派遣元事業主および派遣先に対し、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など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および責任の程度などに応じた均等な待遇およ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、3年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講じる
- 国は、労働者がその意欲および能力に応じて自らの希望する雇用形態による就労が不当に妨げられないよう、就業形態の設定、採用および管理的地位への登用などの雇用管理の方法の多様化の推進その他雇用環境の整備に必要な施策を講ずる

2

一億総活躍国民会議における 安倍総理発言（内閣府公式web）

- 「子育て世代や若者も、そして高齢者も、女性も男性も、難病や障害のある方々も、誰もが活躍できる環境づくりを進めるためには、働き方改革の実行が不可欠」。
- そのために下記のことを目指す
 - ①同一労働同一賃金の実現、
 - ②高齢者就業の促進、
 - ③若者・障害者・難病のある人の就業促進
- 同一労働同一賃金の実現は、「多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、非正規雇用で働く方の待遇改善は待たなしの重要課題」とし、日本型雇用慣行には十分留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進める、どのような賃金差が正当でないと認められるか早期にガイドラインを制定し、事例を示す

しかしこれでは問題解決につながらない
格差を身分化してきた体制の構造を改革しないで温存するから
格差は拡大するだけ

3

格差を定着させ大きくした制度的要因 ‘86均等法体制 “契約から身分へ”

- ☞すすんだ非正規化
- ☞包括的労働契約関係とそこから排除された契約関係の身分的区別が固定化した
- ☞女性も活躍するようになったが課税最低限・第3号被保険者の範囲で働く低賃金非正規が広がった
- ☞非正規・派遣専門労働の買い叩きが始まった

4

労働市場の分断/差別的法制の確立

●第1段階～日本型雇用慣行の法的承認

1. 企業の採用の自由（三菱樹脂高野事件判決）⇒それが差別的事由に基づくものであっても、どんな属性の人をどんな形態ないし条件のもとで採用するかは企業の自由であって憲法に違反しない（採用差別を禁止する実体法があれば別）
2. 解雇制限法理（整理解雇の4要件）⇒非正規雇用は正規雇用の安定した地位を守るためのバッファであることを承認した
3. 長期雇用保障のもとにある労働契約関係においては、労務提供義務の範囲を決定する権限を使用者に包括委任していると判断（東亜ペイント事件他）

●第2段階～均等法体制

- 雇用管理区分の規制フレーム⇒日本型雇用慣行のもとでは募集・採用から定年退職解雇まで雇用のあらゆるステージにおける性差別の禁止はなじまないとする使用者側の要請に応える判断枠組みを導入
- 労働時間規制の緩和・撤廃⇒「どれだけ自由を確保するか」=人権としての自由の確保のための規制を「どれだけ働けるか」という物差しに基づいて規制緩和し、平等権とトレードした。
- 均等法では救えない女性の就労支援としての「登録型派遣」を承認
- 専業主婦の年金権 = 第3号被保険者を導入した年金法改正

●第3段階～日本型雇用慣行の自己展開

日本型雇用慣行は、「募集採用区分」による規制枠組みと、自由と平等をトレードオフとする機会均等政策が触媒として機能し、労働市場の二極化と貧困化に向かって自己展開を始めた。

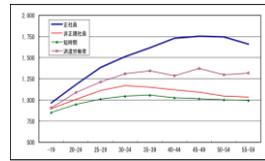
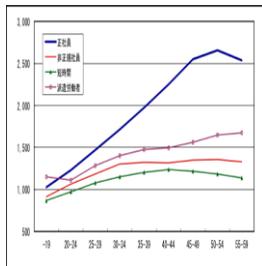
●差別を構造化したシステムの強化

- 広範な裁量権の承認
能力・業績主義処遇に基づく労働条件（賃金・配置・昇進など）決定について企業裁量権を広範囲にわたって承認する。
- 雇用管理区分による賃金格差を違法ではないとする司法判断
一連の男女別コース制に関する司法判断は「一概に違法とはいえない」として結果的に差別を承認（人事ローテーションによって積まれる経験は処理する仕事の困難度と結びつき、それが待遇の格差につながっている）。
- 同一労働に従事する有期・無期社員の賃金格差は違法とはいえないとした日本郵便 送達事件（大阪地裁）判決
- 07年改正パート法8条
職務の同一性、期間の定めの有無、人材活用の枠組（人事ローテーションの範囲）が同一のパートに限って差別を禁止し雇用管理区分の基準を制度化
- 所得と仕事の二極化・固定化⇔いのちの値段の格差⇨●所得と仕事の二極化・固定化⇔いのちの値段の格差⇨

雇用形態別年齢階層別所定内時間給比較 連合'14賃金レポートより

産業計規模計（左男性計・右女性計）

- 日本型雇用システムの長期雇用の適用を受ける男性労働者とそれ以外の女性・非正規男女労働者との間に賃金の大きな格差がある
- 非正規雇用のなかでも賃金は男女で格差がある
- 日本型雇用システムは経済分配システムの柱をなしてきたが、これに構造化されたジェンダーと包括的な労働関係が格差と貧困の連鎖の要因になってきた。



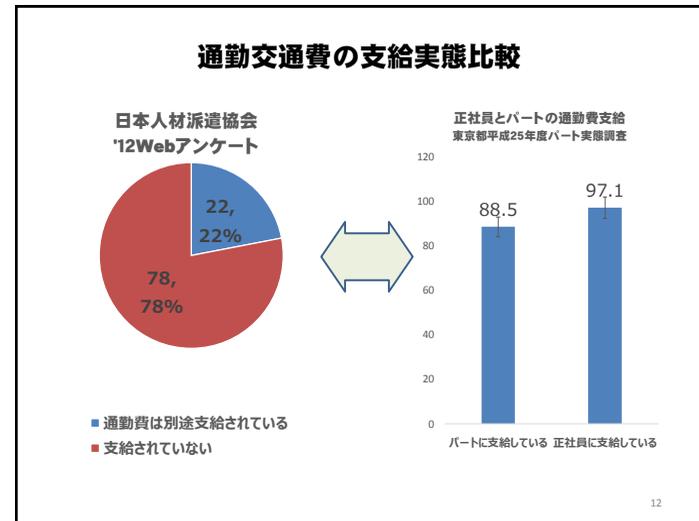
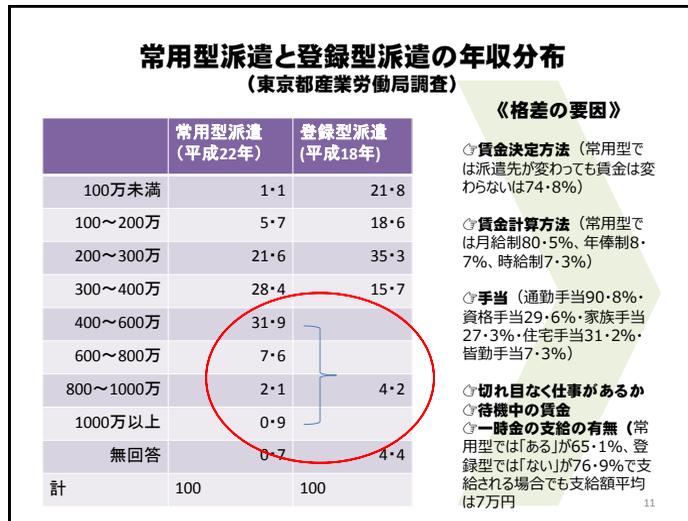
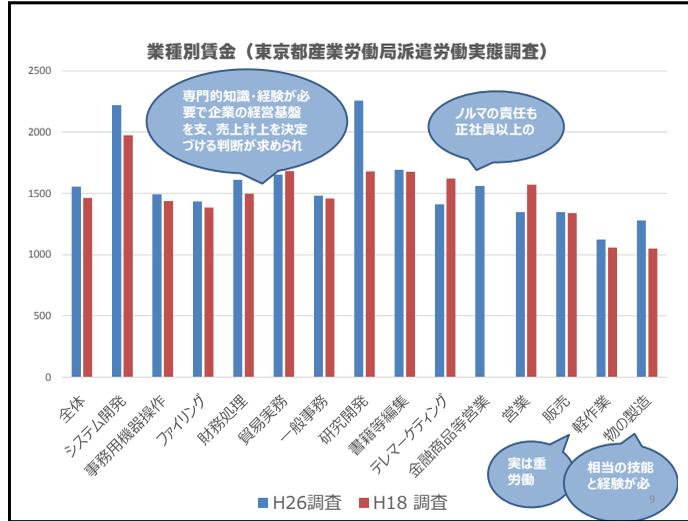
7

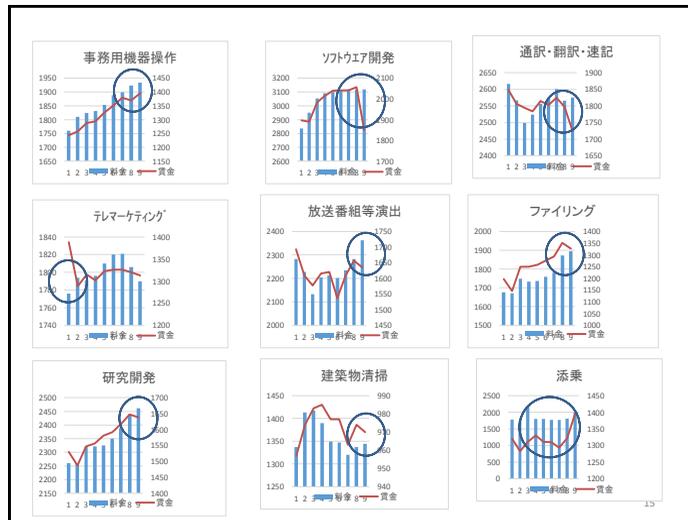
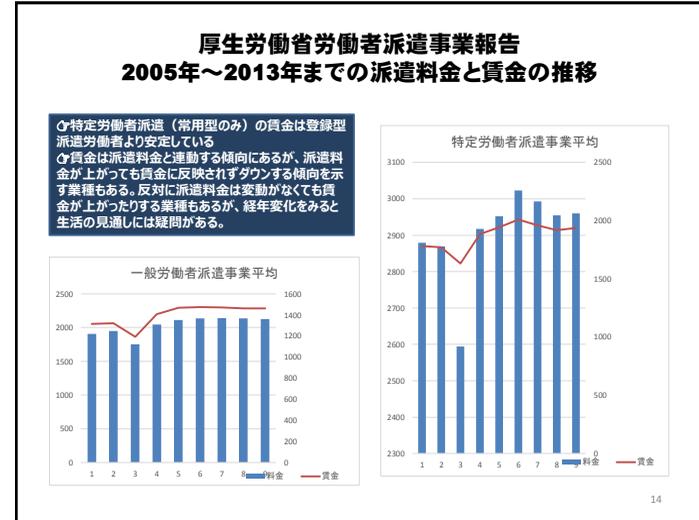
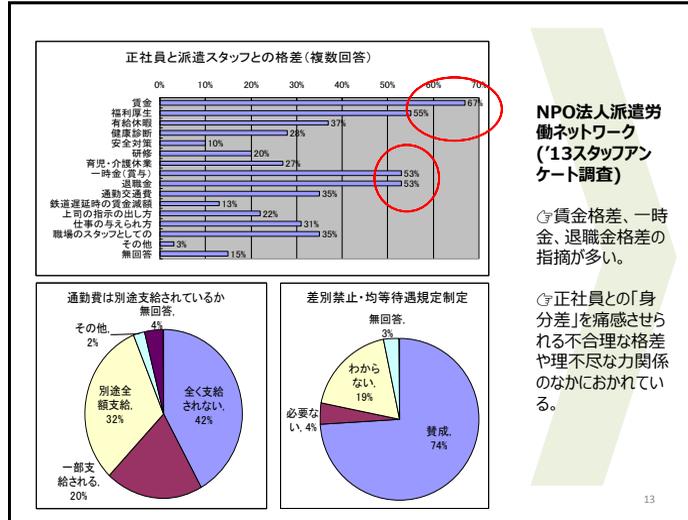
派遣労働者の時間給（性別）

厚生労働省平成24年派遣労働者実態調査

	総数	前回(H20)	男性	女性
派遣労働者計	100.0	100.0	100.0	100.0
1000円未満	20.2	19.3	15.9	23.5
1000～1250円	29.9	35.5	33.2	27.2
1250～1500円	20.2	21.3	15.8	23.7
1500～1750円	14.5	12.4	11.2	17.1
1750～2000円	3.7	3.1	4.4	3.2
2000～2250円	2.9	1.9	5.4	0.9
2250～2500円	0.8	0.5	1.7	0.1
2500～2750円	1.0	0.6	1.9	0.3
2750～3000円	0.7	0.4	1.5	0.0
3000円以上	2.9	1.9	6.3	0.3
不明	3.2	3.1	2.0	3.5
平均賃金	1351円	1290円	1495円	1236円

8





非正規・派遣労働者の何故～それは不合理な格差ではないのか～

職場に長く貢献しているのに

- ・真っ先に調整の対象になる
- ・雇用継続への期待は法的に保護されない

同等に力を発揮しているのに

- ・生活が見通せない賃金
- ・将来発揮する役割も見通せない

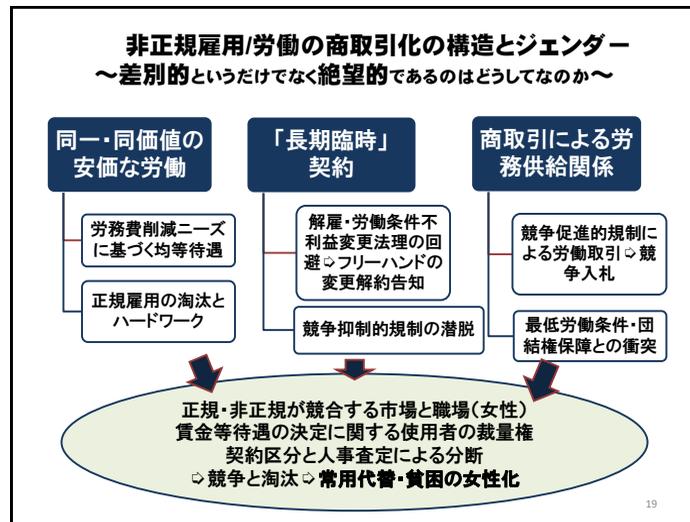
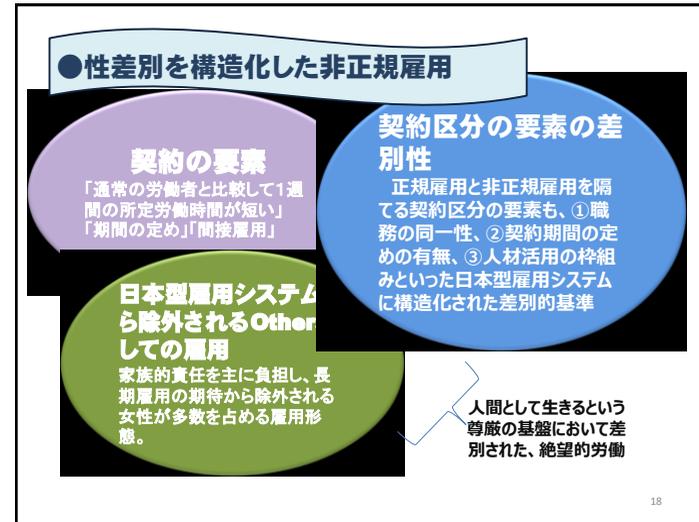
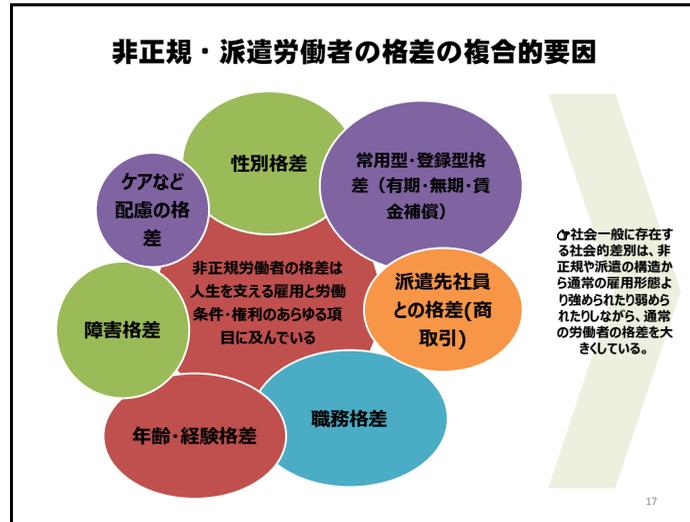
生活を維持する立場は同じなのに

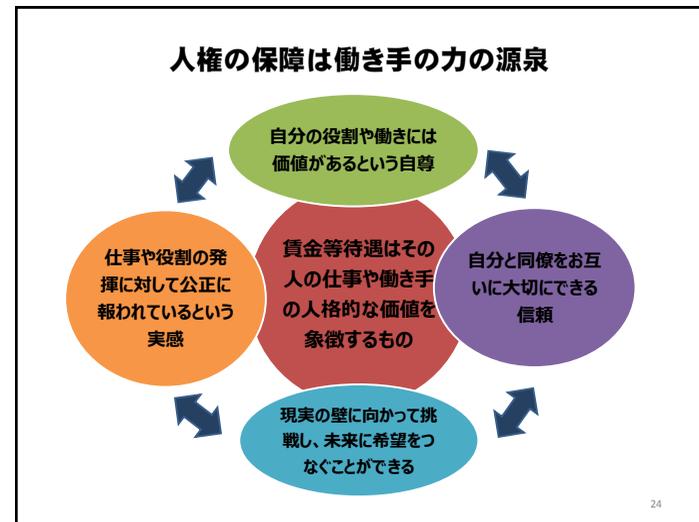
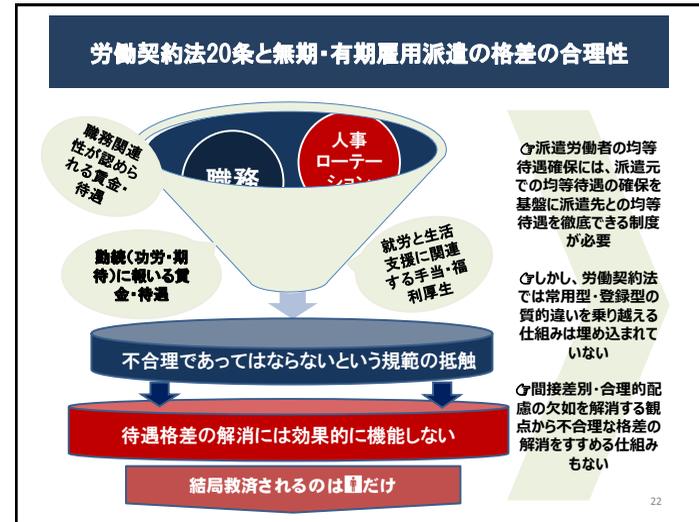
- ・通勤手当など諸手当の支給がない
- ・その他福利厚生でも

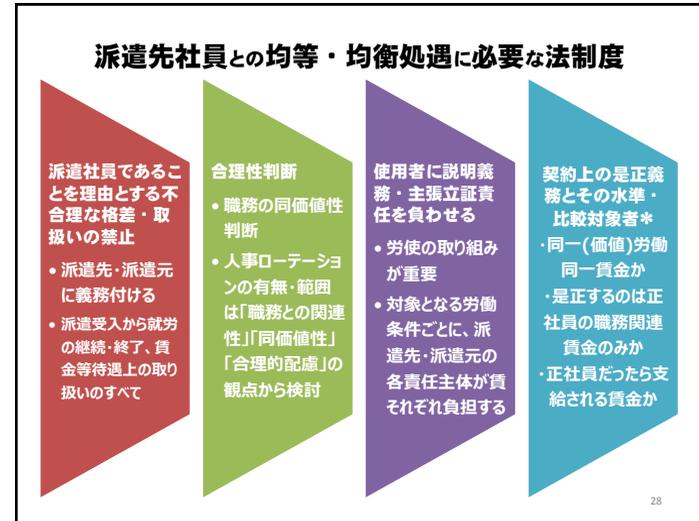
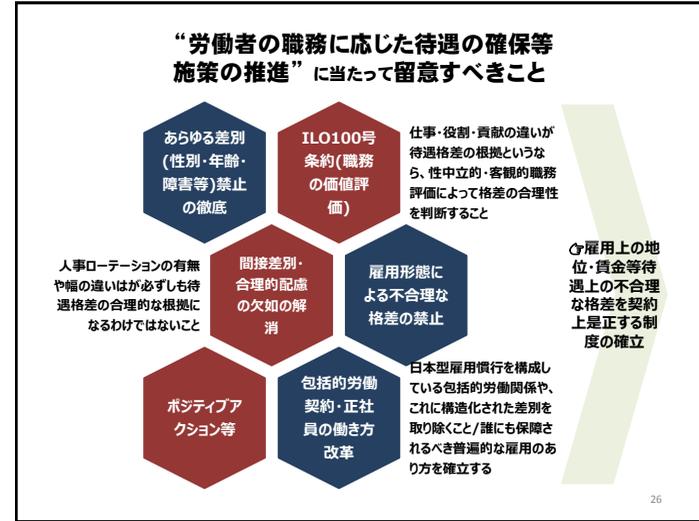
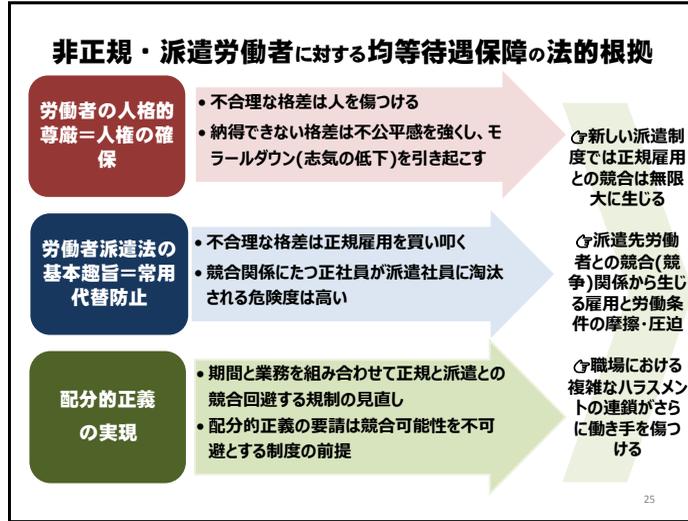
同じ人間なのに

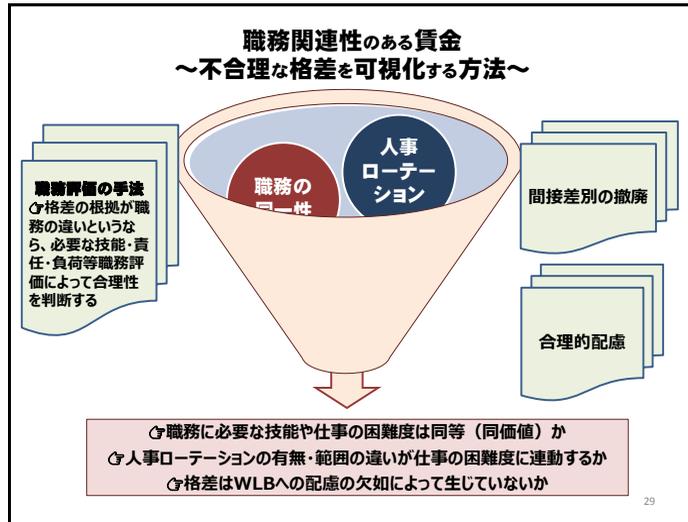
- ・出産・育児・介護の権利が保障されづらい
- ・団結権・団体交渉権の保障は

16









安倍内閣の一億総活躍 同一賃金法Q&A

- Q1 「熟練度」「能力・業績評価」を導入すれば賃金格差は解消？
- A かつては拡大する恐れが大きい。
- ●「熟練度」は企業サイドでは何とでも言える。立証責任を企業に課しても尺度が客観的でなければ検証できない。裁判所は、企業の裁量の範囲であれば、格差を認めてきました。中国電力も京都市女性協会事件もそうですが、最近の裁判所の判例は、格差はあっても企業の裁量の範囲を超えて違法かどうかを問題にして格差は正の壁になっている。裁判官会も、そういう考え方を認めている。
- ●「熟練度」といった曖昧な物差しによって、企業が「さじ加減」で熟練度評価をして賃金を決める、などという制度は、使用者の主観が入って差別（男女差別や妊娠・出産・育児介護差別など不合理な格差を拡大することになってしまう。
- ●「熟練度」を問題にするのは、これまで正社員のなかでも格差を放置してきた人事考課の延長線上に非正規社員の待遇を据えようということでもあるので、本末転倒。

- Q2 ではどうすべき？
- A まずはILO100号条約の要請を充足させるべき。
- ●賃金などの待遇を決定するとき、企業が「熟練度」を物差しにして社員の待遇を決めるのは自由。しかし、その前に（熟練度をいうならなおさらのこと）、人の評価ではなく、客観的に存在する仕事、どんな技能や経験、負担を必要とするのかを公正中立に評価しないと、熟練などという話ができない。職場にある仕事に人をつける（配置）のに、人の評価から始まるのは本末転倒。
- ●格差を解消するためのツールとして、ILO100号条約の要請にそった制度にすること。「客観的な職務評価」、つまり「仕事」に必要な技能・教育の程度・責任・労働の負担・労働環境などを性中立的客観的な基準に基づいて評価し、真に差別のない仕事に対応した適正な賃金決定の基本にすべき。それを「人」の評価にすり替えて、賃金が上がらないのは努力が足りないとか、熟練がいまいだから、といって責任を回避するのは問題。
- ●安倍総理は、「同一価値の労働」について「労働の付加価値」といったことも口にしたようだが、経団連と同意見。しかしこのようなことを口にするのでは条約を知らないということ。明らかにILO100号条約に違反している。

- Q3 男女間の賃金差は想定していないがどうなのか
- A 政府の非正規政策はいつもジェンダーにかかわる諸問題は除外してきたが、それでは格差解消はできない。
- ●非正規の賃金は家計補助的賃金水準（主として家族的責任を負担するから家計補助的）で日本の最低賃金水準（本当に低い）を規定してきた。非正規賃金は女性賃金。国際比較すると、日本のパートの時間給は正社員の時間給との格差は非常に大きい。そのことはまさに、パート労働にジェンダー問題が構造化されていることを示している。
- ●女性が多くを占める雇用区分と男性が多くを占める雇用区分との格差を解消できない制度こそが問題。
- ●ILOや女性差別撤廃委員会では、日本の非正規雇用が「間接差別」であることを認めただうで、差別とは何かという定義をおかないで、雇用形態などを利用した目に見えない差別を解消しようとする制度が問題だと言っている。



OECD スロヴェニアは 男性・労働者とそれ以外の 給与 単純平均 (資料) OECD, Training Wages 2004/2009/2009 Edition