

Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

正社員の待遇下げ格差是正

日本郵政、一部の住居手当廃止へ

日本郵政グループが、正社員のうち約5千人の住居手当を今年10月に廃止することがわかった。この手当は正社員にだけ支給されていて、非正社員との待遇格差が縮まることになる。「同一労働同一賃金」を目指す動きは広がりつつあるが、正社員の待遇を下げて格差の是正を図るのは異例だ。

▼7面＝危機感も

日本郵政グループは正社員だけに支給していた手当を大幅に見直した

今春闘で決まった内容

住居手当	転居を伴う転勤のない正社員への支給は廃止。非正社員には支給せず
年未年始勤務手当	年始手当を非正社員にも支給。年末手当は廃止
寒冷地手当	支給額を削減。非正社員には支給せず
隔遠地手当	支給額を削減。非正社員には支給せず
扶養手当	継続して協議

同グループは日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命保険の4社でつくる。廃止対象は、原則として転居を伴う転勤のない条件の正社員(約2万人)のうち、住居手当を受け取っている約5千人。毎月の支給額は借家で最大2万7千円、持ち家は購入から5年間に限り620057200円で、廃止で年間最大32万4千円の減収になる。

廃止のきっかけは、民間の単一労組で国内最大となる日本郵政グループ労働組合(JLP労組、組合員数約24万人)の今春闘での要求だ。同グループの社員の半分ほどは非正社員。非正

社員の待遇改善を図る同一労働同一賃金の機運が高まっているとして、正社員だけに認められている扶養手当や住居手当など五つの手当を非正社員にも支給するよう求めた。

これに対し、会社側は組合側の考え方に理解を示して「年始勤務手当」については非正社員への支給を認めた。一方で「正社員の労働条件は既得権益ではない」とし、一部の正社員を対象に住居手当の廃止を逆に提案。組合側は反対したが、廃止後も10年間は一部を支給する経過措置を設けることで折り合った。今の支給額の10%を毎年減らしていくという。さらに寒冷

地手当なども削減される。同一労働同一賃金は、安倍政権が国会の最重要法案とする働き方改革関連法案に柱の一つとして盛り込まれている。厚生労働省のガイドライン案では、正社員にだけ支給されるケースも多い通勤手当や食事手当といった各種手当の待遇差は認めないとしている。

政府は非正社員の待遇が、正社員の待遇に引き上げられることを想定。非正社員の賃金を増やして経済成長につなげる狙いもある。ただ、日本郵政グループの今回の判断で、正社員の待遇を下げて対応する企業が広がる可能性がある。(土屋亮)

出典：朝日新聞 2018年4月13日付

同一労働同一賃金

ジャーナリスト 東脩太郎

安倍首相が「最重労働を巡る厚生労働省の要課題」と位置付ける働き方改革関連法案の行方が不透明感を増している。

後半国会で最大の争点となるはずだった働

き方改革だったが、森友学園問題や野村不動産に対する特別指導を巡って与野党の対立が深まり、月内の審議入りすら見通せない。今国会の日程は6月20日まで。

今国会での成立に赤信号が灯っている。

政府は4月6日、働き方改革関連法案を閣議決定、衆院に提出した。働き方改革では、裁量労働

労働を巡る厚生労働省の不適切データ問題が、野党だけでなく与党内でも批判が強まり、罰則付きの残業規制や「同一労働同一賃金」導入を含む案が示された。

一括法案から裁量労働制の対象業務の拡大項目を削除した。

ただ、高収入の専門職を労働時間規制から外す高度プロフェSSIONナル(高プロ)制度の導入が含まれることから野党が反発。10日の「連合フォーラム」院内集会で

1日に横浜市の運送会社

民進党と希望の党、立憲民主党から高プロを除外したうえで、残業規制と裁量労働制の要件厳格化などを柱とする対

政府が示している「同一労働同一賃金ガイドライン」案では、職業経

験・能力、業績・成果、勤続年数、昇級に応じた基本給部分について、非正規社員にも「同一な支給をしなければならぬ」と明記した。しかし

不透明な部分が多く、その解釈は労使交渉に委ねられている。

注目される最高裁の判断

件の不合理的格差を禁じた「労働契約法20条」の解釈。4月20日に最高裁第2小法廷で弁論が行われた横浜市の運送会社「長澤運輸」、23日の浜松市「ハマキョウ」の病欠休暇を与えないことについても違法と判断

した一方、賞与などについては「仕事内容にも異なる点がある」として格差を容認した。

東京や愛知などの都県労働局に勤務する契約社員が手当の差額計約1500万円の支払いなどを求めた訴訟では、東京地裁が17年9月「住宅手当などの不支給は違法」と会社側に計約92万円の支払いを命じたが、いずれも両者が控訴している。

これらの訴訟は民主党政権下で改正された「労働契約法20条」(2013年4月施行)に基づき、安倍政権が掲げる「同一労働同一賃金を先取りした」と言えるが、日本郵政グループも同様な訴訟を抱えている。正社員と非正規社員の手当格差については、2月21日の大阪地裁での判決で非正規社員への手当にも注目が集まる。日本郵政グループ労組は、社員の半数を占める約20万人の非正規社員への扶養手当や年末年始手当支給要求を行ったが、経営側の回答は「正社員と非正規社員との待遇格差を巡る訴訟だ。いずれも一審、二審の判断が分かれており最高裁の判断が注目される。

「同じ仕事、賃金差なぜ」

改正労働契約法 1年

正社員と同じ仕事をしているのに、賃金や手当で差をつけるのはおかしい、と非正社員たちが声を上げ始めた。雇用に期限があるかないかで、働く条件に不合理な違いをつけることを禁じた改正労働契約法の施行から約1年。格差社会を変える追い風になるか。

地下鉄・東京メトロの駅売店で働く後呂良子さん(60)は、早番の日は朝5時台の始発電車に乗る。店舗に響くと新聞紙や雑誌の束をほどき、決まった場所に並べる。慌ただしいお客さんを持たせないように、お釣りを手際よく手渡す。

後呂さんは、東京メトロの売店を運営する子会社の契約社員。時給1040円で週40時間働く。1年契約を更新し、8年目になる。

「差別、許せぬ」

同社が運営する売店48店舗では、正社員19人に対し、後呂さんたちと同じ契約社員は81人いる。

「商品の発注や、売れ残った新聞や雑誌の返品、売上金の管理など、正社員と契約社員で仕事の中身や責任は変わらない」

そう話す後呂さんは今年5月、同僚や元同僚の女性3人と一緒に、会社に対し

声を上げ始めた非正社員



メーデーの5月1日、東京メトロ本社前で格差是正を訴える子会社の契約社員たち＝東京都台東区

労働契約法20条

パートや契約社員など有期契約で働いている人と、正社員など無期契約で働く人との間で、仕事の内容や

で、3年分の賃金の差額や退職金など計約4200万円の賠償を求めて東京地裁に提訴した。きっかけは、昨年4月の改正労働契約法の施行だ。法改正後、初の裁判となる。

後呂さんは、正社員の女性と同じ店舗で働いたことがある。正社員には食事補助券や社内報が配られていた。契約社員にはない住宅手当や有給の愚引休暇が正社員にはあると知った。賞与の差にも驚いた。「10年

責任などが同じならば、期間の定めがあることを理由に、賃金や福利厚生などの労働条件に不合理な差をつけることを禁じる。昨年4月に施行された。

以上働いても退職金はなく、最後の日に会社からねぎらいの言葉一つもない。こんな差別は許せない。

6月下旬の初公判で、会社側は「正社員と契約社員で業務は大きく変わらないが、担当する売店が異なり、業務量や密度が違う」と訴えの棄却を求めた。

景気が悪くなると、すぐに解雇できる「調整弁」として、企業はパブル崩壊後の95年から、非正社員を増やした。非正社員は働く人の4割近い1900万人超にもなる。そのうち有期契約の働き手は約1500万人。改正労働契約法は、待遇の改善を求める有期の労働者にとって「武器」だ。

相次ぐ訴訟

日本郵便で働く契約社員たちによる提訴も相次ぐ。東京地裁や大阪地裁で計12人が提訴した。

原告の一人、東京都内の郵便局で働く浅川喜義さん(43)は、07年から半年契約を更新してきた。郵便物の

仕分けや配達などを正社員と同様に担当する。

正社員には配達に出ると支給される手当や年末年始の勤務手当などがあるのに、契約社員にはない。正社員には有給で90日ある病休休暇も、契約社員には10日のみ、それも無給だ。「格差があっても、契約が打ち切られることを心配し、会社に声を上げられない人が多い」と話す。日本郵便は「保革中なのでコメントできない」としている。

「違いの理由、説明つくか」

20条は、労働条件に違いがあること自体は禁止してないが、訴えられた企業は、差をつける理由を説明する必要がある。

山川隆一・東京大学大学院教授(労働法)は「職務内容が同じでも、人材育成に関係する労働条件は、違いがある理由を説明しやす。逆に関係ない条件は、その条件が決まった経緯も考慮しないと説明が難しくなるだろう」と話す。

高橋栄菜
編集委員・沢路野彦

東京メトロ賃金格差訴訟

契約社員側が敗訴

地裁判決

東京メトロ駅構内の売店 田徹裁判長は、「契約社員で契約社員として働くなどと正社員は責任が大きく異なっていた62、69歳の女性4 なる」などと指摘、原告側人が、正社員との待遇格差の訴えの大部分を棄却しは不当として、所属会社を た。

相手取り、差額分の賃金な 原告側は、「同じ売店業ど計4560万円の損害賠償 務をしているのに、契約社賃を求めた訴訟の判決が23 員の年収は正社員の6割以下、東京地裁であった。吉 下だ」などと主張してい

た。

しかし吉田裁判長は「売店業務でも正社員はエリアマネジャー業務などをしていいるが、契約社員はしない。契約社員は異動や職種転換もない」と指摘した。

判決後、原告女性らは「売店業務での正社員と契約社員の待遇格差を訴えたのに、会社の正社員全体と売店の契約社員を比較した判決は不当だ」とし、控訴する意向を示した。

出典：産経新聞 2017年3月24日付

I 日本型同一労働同一賃金のあり方

- わが国の賃金制度は多様であり、職務給を前提とする欧州型同一労働同一賃金（職務内容が同一または同等の労働者に対し同一賃金を支払う原則）の導入は困難
- 同一労働等の判断基準を職務内容のみならず様々な要素を含めて総合的に判断する現行法（労働契約法、パート法）の基本的考え方を維持すべき
- 直面する3つの課題の解消に向けて、日本型同一労働同一賃金を次のように捉え、実現に取り組みべき

3つの課題

- ① 正規従業員と非正規従業員の人事賃金制度が異なっており、非正規従業員が待遇差の理由を理解しづらい
- ② 非正規従業員が司法に救済を求めにくい
- ③ 非正規従業員のキャリアアップや能力開発の機会が限定されやすい

日本型同一労働同一賃金

- 職務内容や仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）など、さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一労働と評価される場合と同じ賃金を支払うことを基本とする
- ガイドラインの策定、法制度の見直し、簡易な救済制度の利活用等により、現行法の実効性を高める
- 正規化や教育訓練の充実など、非正規従業員の総合的な処遇改善を推進

雇用形態にかかわらず
均等・均衡待遇の確保
につながる