

# 同一価値労働同一賃金原則の今日的重要性

— 「正社員改革」の意味 —

森 ます美

昭和女子大学人間社会学部教授

## 「多様な（限定）正社員」の賃金水準

2013年9月に厚生労働省労働基準局に設置された『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会（以下、懇談会と省略）は、2014年中の取りまとめを目途に「多様な正社員の雇用管理」についての検討を急ピッチで進めている。

「多様な正社員」とは、「勤務地限定正社員・職務限定正社員・勤務時間限定正社員」を指している。この「多様な正社員」の活用がはじめて提起されたのは、2012年3月に相次いで公表された『望ましい働き方ビジョン』と『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書<sup>1</sup>である。

その後、『多様な正社員』モデルの普及・促進は、「日本再興戦略」（2013年6月14日閣議決定）の「雇用制度改革」の柱として取り込まれ、これを「正社員改革」と位置づける規制改革会議<sup>2</sup>は、「ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見」（2013年12月5日）において、「ジョブ型正社員の形態・内容について労働契約や就業規則で明

示的に定めることが必要」であり、無限定契約の社員（いわゆる正社員）とジョブ型（限定）契約の社員間の「均衡処遇を図るために、…労働契約法第20条に類する規定（雇用形態による不合理な労働条件の禁止）を設ける」ことを課題に掲げている。

すでに約5割の企業が導入していると報じられる「多様な正社員」であるが<sup>3</sup>、懇談会は、勤務地限定の正社員制度を導入している（一部は職務、勤務時間も限定あり）7業種8社に企業ヒアリングを実施している。イメージアップのため社員区分と賃金水準に着目して3つの事例を紹介する<sup>4</sup>。

### 【事例3：建設業 従業員3,000人以上】

〈社員区分〉

総合職：勤務地・職務に限定のない区分

準総合職：勤務地を採用時のエリア内に限定、かつ限定分野の基幹業務を行う区分

一般職：勤務地を採用時のエリア内に限定、かつ限定分野の定常業務を行う区分

〈賃金〉社員区分で賃金テーブルが異なり、生涯賃金で総合職100に比し、準総合職約80、一般職約55の水準

### 【事例7：飲食業 従業員3,000人以上】

〈社員区分〉

全国職：勤務地に限定のない区分

広域地域職：一定地域内で転居を伴う異動がある区分

地域職：転居を伴わない異動がある区分

〈賃金〉賃金テーブルは社員区分により異なる（基本給は全国職100に比し、広域地域職は約90、地域職は約85）。このほか広域地域職、地域職には地

#### もり ますみ

法政大学大学院社会科学部研究科経済学専攻博士課程単位取得満期退学。博士（経済学）中央大学。専門分野は社会政策、労働とジェンダー。2003年より現職。

著書に『ジェンダー社会科学の可能性 第2巻 承認と包摂へ—労働と生活の保障—』（岩波書店、2011年、共著）、『同一価値労働同一賃金原則の実施システム—公正な賃金の実現に向けて—』（有斐閣、2010年、共著）、『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性—』（有斐閣、2005）など。

表1 スーパーマーケット正規従業員・役付パート・一般パートの「職務の価値」と「公平な賃金」

(単位：点，円)

	職務の価値	現在の賃金額		ペイ・エクイティによる公平な賃金額	
	「仕事全般」の職務評価点	月収換算の時給	年収換算の時給	月収ベース(是正額)	年収ベース(是正額)
正規従業員	755.5	1,854	2,153	1,854 (±0)	2,153 (±0)
	100.0	100.0	100.0		
	(N=121)	(N=120)	(N=107)		
役付パート	698.6	1,301	1,377	1,714 (413)	1,991 (614)
	92.5	70.2	63.9		
	(N=179)	(N=177)	(N=146)		
一般パート	586.2	1,016	1,024	1,438 (422)	1,671 (647)
	77.6	54.8	47.6		
	(N=494)	(N=524)	(N=461)		

注1) 網掛けは、正規従業員＝100とした該当項目の比率。  
 2) 職務評価点の最高点は1,000点である。  
 3) 賃金額(円)は、小数点を四捨五入した。  
 出所) 森(2011)の表3。

域手当を支給

**【事例8：小売業 従業員3,000人以上】**

(社員区分)

正社員：勤務地・職務に限定のない区分

準社員：勤務場所を固定する区分

(賃金) 賃金テーブルは正社員と同じ。賞与について計算上年間1月分の差がある。年収は正社員の約90%

以上の事例にもみられるように、懇談会は、企業ヒアリングから「多様な正社員」の賃金について、「いわゆる正社員と賃金テーブルが異なる例が多い」、「職務・勤務地限定の正社員の賃金水準は、すべての企業でいわゆる正社員との差があり、概ね8割～9割とする例が多かった」とまとめ、賃金に関する運用上の課題として「転勤しないいわゆる正社員と同じ仕事をしている多様な正社員からの処遇格差に対する不満」を指摘している<sup>5)</sup>。

**正社員間への日本型「均衡処遇」の持ち込み**

当初、非正規労働者の正社員への転換の受け皿として構想されたはずの勤務地・職務・労働時間限定の「多様な正社員」制度(森ます美 2013)は、いつの間にかコース別雇用管理制度をも取り込んで、日本型「均衡処遇」の概念によって正社員を「いわゆる正社員」と「多様な(限定)正社員」に区分し、賃金の切り下げ、賃金・労働条件格

差を固定するツールへと化している。

そもそも「労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等」を雇用管理区分の同一性の判断基準に据えたのは、男女雇用機会均等法の「指針」<sup>6)</sup>である。この判断基準を、短時間・非正規労働者に対する正規労働者との均等待遇の要件として法で確定したのが、パートタイム労働法「第8条 通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止」である。「均等待遇の3要件」と言われる「職務の内容の同一性、人事異動の有無や範囲の同一性、期間の定めのない労働契約」こそ、日本型均衡処遇の実体を成し、「職務限定・勤務地限定」の労働者のように「いわゆる正社員」との同一性を満たさないパート労働者には賃金はじめ異なる取扱いが是認されることになったのである。

この判断基準は、そのまま2013年4月1日施行の改正労働契約法「第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」条項に引き継がれた。同条は、有期契約労働者と無期契約労働者の賃金・労働条件の相違が「不合理」と認められるか否かの考慮要素として、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲(すなわち人事異動の有無・範囲)、③その他の事情の3項目を置き、これらの判断要素に基づいて、個々の労働条件ごとに「相違」の合理性／不合理性

表2 スーパーマーケット販売・加工職の職務評価システム

ファクター	ウェイト(%)	評価レベルと得点				最高得点計
4大ファクター・12サブファクター	100.0					1,000
(1)仕事によってもたらされる負担	20.0	レベル1	レベル2	レベル3	—	200
1. 重量物の運搬・継続的立ち仕事などによる身体的負担	8.0	20	50	80	—	80
2. 人間関係や仕事に伴う精神的ストレス	6.0	20	40	60	—	60
3. 時間の制約に伴う精神的・身体的負担	6.0	20	40	60	—	60
(2)知識・技能	32.0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	320
4. 仕事関連の知識・技能	13.0	60	85	110	130	130
5. コミュニケーションの技能	10.0	50	80	100	—	100
6. 問題解決力	9.0	40	70	90	—	90
(3)責任	30.0	レベル1	レベル2	レベル3	—	300
7. 商品管理に対する責任	10.0	30	70	100	—	100
8. 人員の育成・管理に対する責任	10.0	30	70	100	—	100
9. 利益目標の実現に対する責任	10.0	30	70	100	—	100
(4)労働環境	18.0	レベル1	レベル2	レベル3	—	180
10. 転居を伴う転勤可能性	6.0	0	30	60	—	60
11. 労働環境の不快さ	6.0	20	40	60	—	60
12. 労働時間の不規則性	6.0	20	40	60	—	60

注1) 職務評価点の最高点は1,000点、最低点は340点である。

2) 評価レベルは「仕事関連の知識・技能」のみ4段階である。

出所) 森(2011)表4。

が判断されることになった。つまり、同一事業所で同一・同等の職務に従事する有期契約労働者（非正規）と無期契約労働者（正規）間の賃金（基本給）格差の合理性は、主に「②人事異動の有無・範囲」によって判断されていくことになる。

「多様な（限定）正社員」の制度化は、改正労働契約法第20条の正社員版である。男女間賃金格差をもたらす性差別制度として1990年代以降長らく法廷で争われてきたコース別雇用管理制度は、「勤務地・職務に限定のない総合職区分」と「勤務地限定かつ限定分野の定常業務を行う一般職区分」として「多様な（限定）正社員」制度にしっかり組み込まれている<sup>7</sup>。

### 均等待遇の基礎：同一価値労働同一賃金原則の重要性

こうした今日の状況に鑑み、私は、ILO第100号条約に規定された同一価値労働同一賃金原則（ペイ・エクイティ）の重要性を再確認したい。

周知のように同一価値労働同一賃金原則（Equal pay for work of equal value）とは、看護師と電車運転士のように異なる職種・職務であつ

ても、労働の価値が同一または同等であれば、その労働に従事する労働者に、性の違いにかかわらず同一の賃金を支払うことを求める原則である。異なる職務の価値を比較する手段は職務評価制度であり、性の中立な職務評価ファクターと評価方法の採用が重要なカギを握っている。

今日、この原則は、男女間のみならずフルタイム・パートタイム労働者間の賃金格差を是正するための国際的な戦略となっている。日本においてもペイ・エクイティ実践とその成果が蓄積されている<sup>8</sup>。

表1は、スーパーマーケットの正規従業員と役付きパート、一般パートの職務の価値と支給された賃金額、「職務の価値」に比例した公平な賃金額を明示している。他方、表2は、これらスーパーマーケット販売・加工職の職務評価に用いた職務評価システムである。

ILO条約勧告適用専門家委員会は2008年の日本政府に対する「委員会報告」で、男女雇用機会均等法「指針」<sup>6</sup>およびコース別雇用管理制度と関わって、「委員会は企業によって設けられた異なる雇用管理区分に属する男女に対して、本条約原則（同一価値労働同一賃金原則—引用者補足）の適用を

制限することはできないと考える」と明言している。

この国際基準に基づけば、賃金は、個々の労働者が従事する仕事・職務の価値を基本に支払われるべきものである。日本では、「男性稼ぎ主」規範といわゆる年功賃金制度（「男性稼ぎ主」型賃金制度）が男女労働者間や、正規・非正規間の大きな賃金格差を形成してきた。「人事異動の有無・範囲」（勤務地の限定・非限定）を核とする雇用管理区分によって賃金格差を「正当化」する日本型「均衡処遇」は、四半世紀以上に亘って日本の差別賃金を制度的に支えてきたものである。

表1、表2から同一価値労働同一賃金原則の意義と今日的重要性は明らかである。

第1に、職務評価によって算出された職務の価値に基づく賃金は公平な賃金である。職務の価値は賃金格差の合理的な根拠をなす。「職務の限定・非限定」によるいわゆる正社員と限定正社員との賃金水準の差は、職務評価によって判定され、納得性が得られる。

第2に、職務の価値に比例しない賃金支払額は、賃金差別を可視化する。例えば、正規従業員（100.0）に比して、仕事の価値が77.6の水準にある一般パートに月給換算の時給が54.8の水準しか支給されていないのは差別である。一般パートには職務の価値に即した時給1438円が公平な賃金である。

第3に、「勤務地の限定・非限定」は職務評価ファクターの「転居を伴う転勤可能性」によって評価される。転居転勤が企業経営や人材育成に持つ意味は、業種や企業によって異なるが、転居転勤の可能性だけで（転勤しないいわゆる正社員もいる）賃金に2割も格差をつける根拠にはなりえない。実際に転勤する社員には転勤手当や地域手当で対応すべきである。

第4に、「勤務時間限定正社員」には、懇談会の資料<sup>9</sup>にもみられるように、同種の職務を行う比較可能なフルタイム労働者の所定勤務時間との比較で、時間比例の賃金を払えばよい。これが均等待遇の原則である。

「正社員改革」が進められようとしている今日、

同一価値労働同一賃金原則は、賃金の公平を堅持するうえで不可欠な手段であることを再度強調したい。■

#### 《注》

- 1 前者は非正規雇用のビジョンに関する懇談会（座長 樋口美雄慶應義塾大学教授）が2012年3月27日に策定。後者は「多様な形態による正社員」に関する研究会（座長 佐藤博樹東京大学教授）が2012年3月28日に策定。所管は、懇談会、研究会ともに厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課である。
- 2 規制改革会議「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」(2013年6月5日) 61頁
- 3 厚生労働省『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』2012年3月29日公表
- 4 第5回「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会（以下、懇談会と省略）「資料4『多様な正社員』の導入企業の事例」から引用
- 5 第6回懇談会「資料2-2『多様な正社員の処遇』の関連資料」
- 6 「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成18年厚生労働省告示第614号）」
- 7 2014年7月1日から男女雇用機会均等法施行規則の改正により、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別として禁止される。「多様な正社員」として勤務地限定の正社員区分を設定する一方で、いわゆる正社員に転勤要件を課す「合理的な理由」が問われることになる。
- 8 具体的な研究と実践の成果については森(2005,2011)、森・浅倉編(2010)、遠藤編(2013)を参照されたい。なお日本政府は1967年にILO第100号条約を批准している。
- 9 第6回懇談会「資料2-1『多様な正社員の処遇』に関する論点ペーパー」

#### 《参考文献》

- 遠藤公嗣編(2013)『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価—官製ワーキングプアの解消』旬報社
- 森ます美(2005)『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性—』有斐閣
- 森ます美(2011)『「価値の承認」・「資源の配分」の実証研究—ペイ・エクイティ研究の意義』大沢真理編『ジェンダー—社会科学の可能性第2巻 承認と包摂—労働と生活の保障—』岩波書店, pp.63-88
- 森ます美(2012)「今日の『均等・均衡待遇政策』論議への批判—同一価値労働同一賃金原則の実施に向けて」『女性労働研究』56号, pp.7-28
- 森ます美(2013)「非正規労働者の公正な賃金—非正規労働政策と関わって—」『学苑 人間社会学部紀要』868号 pp.20-34
- 森ます美・浅倉むつ子編(2010)『同一価値労働同一賃金原則の実施システム—公平な賃金の実現に向けて—』有斐閣