

非正規労働者の賃金の「公正な評価」をどのように行うか

—ポジネットからの提案：同一価値労働同一賃金法の立法化に向けて—

森 ます美

昭和女子大学大学院特任教授

1 公表された「同一労働同一賃金に関する法整備」の内容

2017年6月9日に労働政策審議会の3分科会（労働条件・職業安定・雇用均等分科会）の下におかれた同一労働同一賃金部会が「同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）」（以下、「報告」と省略）を公表した。本「報告」の内容は、「働き方改革実行計画」（2017年3月28日 働き方改革実現会議決定）に沿って、非正規労働者の待遇改善を目的に同一労働同一賃金を実現するための法改正の内容を提示した厚生労働大臣への「建議」となるものであり、同時に2016年12月末に働き方改革実現会議が発表した「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」の実効性を担保する法整備の体系でもある¹。

2017年秋の臨時国会での法改正を目指し、

4月以降、40日ほどの間に6回の同一労働同一賃金部会が開かれ、「報告」公表という速いピッチで事が進んでいるが、「報告」が提示する法整備によって同一労働同一賃金は実現し、非正規労働者の待遇差は解消するのだろうか。

初めに「報告」が提示する法整備の内容を見てみよう。短時間労働者、有期契約労働者、派遣労働者をそれぞれ対象とするパートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正の柱は、「労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」、「労働者に対する待遇に関する説明の義務化」、「行政による裁判外紛争解決手続の整備等」である。

各論に先立ち「報告」は冒頭の「基本的考え方」において、正規・非正規間の不合理な待遇差を是正するための重要な観点として、「(1) 正規雇用労働者—非正規雇用労働者両方の賃金決定基準・ルールを明確化、(2) 職務内容・能力等と賃金等の待遇の水準の関係性の明確化を図る、(3) 教育訓練機会の均等・均衡を促進することにより、一人ひとりの生産性向上を図る」という3点を確認している。また、これを受けて、「雇用形態にかかわらず公正な評価に基づいて待遇が決定されるべきである」ことを法に明記することが適切と述べている。

さらに、労使においても、「職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体の確認・共有や、職務や能力等の内容の明確化、それに基づく公正な評価の推進とそれらに則った賃金制度の構築等が速やかかつ計画的に行われるよう、非

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。2017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—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、共編著）、『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年）など。

正規雇用労働者を含めた労使の対話を促進することの重要性を指摘している。

3法改正の要点は、「労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」、すなわち、法の整備によって非正規労働者全般に正規労働者との均等待遇・均衡待遇を保障することである。具体的には、現行パートタイム労働法が短時間労働者に担保する「均衡待遇規定(第8条)」及び「均等待遇規定(第9条)」の双方を、労働契約法(均等待遇規定の新設)、労働者派遣法(均等待遇規定と均衡待遇規定の新設)にも整備し、有期契約労働者と派遣労働者にも均等・均衡待遇を確保することである。

非正規労働者の均等・均衡待遇の「比較対象」については、同一事業所内に正規労働者がいないケースも考慮し、「同一の使用者に雇用される正規雇用労働者」を比較対象とすることが適当と述べている。しかし、間接雇用下にある派遣労働者については、雇用の特殊性に鑑み、短時間・有期契約労働者と同様の「派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善」(派遣先の労働者との均等・均衡方式)か、「労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善」(労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式)かの選択制を提案している。

2 賃金の「均等・均衡待遇」の評価基準は何か

(1) 賃金決定・格差の考慮要素を拡大

前述のように、「報告」は、正規・非正規「両方の賃金決定基準・ルール」や「職務内容・能力等と賃金等の待遇の水準の関係性」の明確化と、「雇用形態にかかわらず公正な評価」の重要性を謳っているが、「均等・均衡待遇方式」においてこれらの点はどのように考えられるのだろうか。

周知のように、均等待遇を規定するパートタイム労働法第9条は、短時間労働者に対する差別的取扱いを禁止する要件に、正規労働者と「①職務の内容、②職務内容及び配置の変更の範囲が同一」であることを挙げている。これらが同一の場合には、賃金の決定においても差別は許されない。しか

し、この2つの要件を満たす非正規労働者はほとんどおらず、均等待遇規定が画餅に帰していることはよく知られるところである。すると必然的に、多くの非正規労働者が「司法判断を求める際の根拠となる規定」は「均衡待遇規定」となる。

均衡待遇を規定する労働契約法第20条及びパートタイム労働法第8条は、有期契約／短時間労働者に対する「不合理な労働条件の禁止」の要件に、「①職務の内容(業務内容及び責任の程度)、②職務内容及び配置の変更の範囲(いわゆる「人材活用の仕組み」、③その他の事情」という3つの考慮要素を設定し、これらを考慮して正規労働者との均衡のとれた待遇(不合理な待遇差の禁止)を求めている。非正規労働者の賃金の決定、正規・非正規間の賃金格差についてもこれらの考慮要素によって不合理性が判断されることになる。

ところが「報告」は、3要素のうち「③その他の事情」は解釈による範囲が大きいことを踏まえ、「考慮要素として、『その他の事情』の中から、新たに『職務の成果』『能力』『経歴』を例示として明記すること」を提案する。その理由に、これらの要素は現行法(パートタイム労働法第10条)でも賃金決定に際し勘案される要素であり、一般にも待遇差の要因として広く受け入れられていることを挙げている²。賃金決定・賃金格差の考慮要素の拡大である。

そもそも労働者の「職業経験・能力」、「業績・成果」、「勤続年数」を正規・非正規(有期契約及び短時間)労働者の賃金(基本給)の支給基準として提示したのは「同一労働同一賃金ガイドライン案」(以下、「ガイドライン案」と省略)である。各支給基準において、正規労働者と同一の基準を満たしている非正規労働者には同一の支給を、当該基準に一定の相違がある場合には、その相違に応じた支給をしなければならないことを事業主に義務付けている。

しかし、「同一労働(職務)」には「同一賃金」の支給を義務づけるはずの「ガイドライン案」には、「基本給」の支給基準に「仕事・職務」が登場しておらず、正規・非正規労働者が担当する「職務の同一性」や担当職務の「一定の相違」と賃金(基本給)との関係性への言及は見られなかった。「職業経験・

能力」(属性基準)は、労働者が担当する「仕事・職務」(職務基準)とは異なるものであることを確認したい。

(2)見えない「公正な評価」の方法

今回の同一労働同一賃金部会の「同一労働同一賃金に関する法整備について(報告)」は、均衡待遇の考慮要素に、「ガイドライン案」が提示した賃金(基本給)の支給基準のうち「職業経験・能力」と「業績・成果」を取り込み、その結果、正規・非正規間の賃金格差の不合理性は、「1. 職務の内容(業務内容及び責任の程度)、2. 職業経験・能力・成果、3. 職務内容及び配置の変更の範囲、4. その他の事情」によって評価されることになる。これまで正規労働者と同一の職業経験・能力を有し、同一の業績・成果を上げながら、非正規と言うだけで不当に低い賃金を支給されてきた非正規労働者に「同一の賃金」の支給が義務化されることは前進と言えるが、反面留意しなければいけないのは、考慮要素として、仕事の「成果」が同一性や相違を客観的に把握しやすいのに対し、属性基準の「職業経験・能力」の評価には曖昧さや差別性が伴うことである。この点は、人事考課による日本の能力評価を基礎とする職能資格制度・職能給においてすでに検証されているところである(森ます美 2005, 2016)。

「ガイドライン案」は、基本給を労働者の「職業経験・能力に応じて支給」する場合に、職業能力向上のための「特殊なキャリアコース」を設定しているA社において、このキャリアコースを選択し、「職業能力を習得」した正社員に相応の賃金を支給し、職業能力を習得していないパートタイム労働者には支給しないことは、正規・非正規間の同一労働同一賃金の観点から「問題とならない例」として掲載している。「職務遂行能力」を核とする職能資格制度・職能給を想起させる「特殊なキャリアコース」がパートタイム労働者にも開かれているのかどうかについては言及されていない。

「均衡待遇規定」は、「司法判断を求める際の根拠となる規定」とはいえ、3法改正後には、企業の中で正規・非正規労働者双方の賃金決定基準や

ルール、職務内容・能力等と賃金水準の関係性の明確化を図る際には、均衡待遇の考慮要素が基本給の支給・評価の基準におかれるであろうことは推測できる。その意味で、考慮要素の内容は重要である。

ところで、「報告」は、「基本的考え方」をはじめ随所で雇用形態にかかわらず「公正な評価」の重要性を強調している。しかし、「公正な評価」の理念及び「均等・均衡待遇」と「公正な評価」との関連、また具体的評価の方法等について「報告」では何ら言及されていない。3法改正によって、事業主が非正規労働者に正規労働者との賃金の待遇差について説明する場合に、公正な理由や合理性をどこに求めるのであろうか³。

3 ポジネットの「同一価値労働同一賃金法案(要点)」—公正な職務評価を提案

(1)「同一価値労働同一賃金法」の立法化に向けて

筆者も呼びかけ人に名を連ねる「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」(略称 ポジネット)は2017年4月に「女性も男性も人間らしく働ける社会を—ジェンダー視点の『働き方改革』—」と題する政策集を発表した。そのII項に「『同一価値労働同一賃金法』の立法化」がおかれている(「資料」参照)⁴。

同一価値労働同一賃金とは、日本が1967年に批准したILO第100号条約(「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」1951年採択)に基づく公正な賃金である。同条約が規定する同一価値労働同一賃金原則とは、看護師と電車運転手のように異なる職種・職務であっても、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。別称、ペイ・エクイティとも呼ばれるこの原則では、男女の従事する職務の価値が「同一価値」でない場合でも、職務の価値に比例した賃金の支払いを求める「比例価値労働比例賃金」がその論理にかなった拡張概念として認められている。また、同一価値労働

《資料：ポジネットからの提案》

同一価値労働同一賃金法案(要点)

1. 目的

労働者の性別及び雇用形態の相違を理由とする賃金の差別を禁止する。

雇用形態の相違とは、短時間労働契約、有期労働契約、派遣労働契約を指す。

2. 基本理念

賃金とは労働の基本的対価としての基本給を指す。(基本給とはいずれの給与形態でも固定的に支給される手当等を含む給与総額を指す)

賃金は性別及び雇用形態にかかわらず労働者が従事する職務の価値に応じて支払う。

同一価値の労働(職務)に従事する男女労働者並びに正規・非正規労働者には同一賃金を、比例価値労働に従事する男女労働者並びに正規・非正規労働者には比例賃金を支払う。

3. 職務評価による労働(職務)の価値の測定

労働者が従事する労働(職務)の価値は、その遂行に求められる知識・技能、責任、負担、労働環境の4つの要素によって評価する。

4. 同一価値労働(職務)の定義

同一価値労働(職務)とは、その遂行に求められる知識・技能、責任、負担、労働環境の4つの要素によって評価された労働(職務)の価値が同一または同等の労働を指す。

比例価値労働(職務)とは、その遂行に求められる知識・技能、責任、負担、労働環境の4つの要素によって評価された労働(職務)の価値が、比較対象者の労働(職務)と比較し比例的な価値を有する労働を指す。

5. 比較対象者

同一価値労働(職務)あるいは比例価値労働(職務)を比較する対象者は、同一企業内あるいは同一事業所内の労働者とする。但し、派遣労働者の労働(職務)を比較する場合は、派遣先企業あるいは派遣先事業所の労働者を比較対象者とする。

6. 賃金格差の合理性／不合理性の判断要素

(法改定を見越して)

労働契約法等において「合理的理由のない処遇格差(不利益取扱い)の禁止」原則が採用され、男女間並びに正規・非正規間における賃金格差の合理性を判断する要素として、職務内容及び労働の質以外にも、職業経験、資格、職業格付け、学歴、勤続年数、キャリア展開等が是認されるが、これらの諸要素は、すべて、前3項の労働(職務)の価値を評価する4つの評価要素のなかに含まれている。

7. 客観性の確保

本法に基づく訴訟が行われた場合には、独立の専門家による職務評価の実施により、客観性を確保する。

各企業において職務評価を行う際には、労使双方による職務評価委員会を設置し、その合議によって職務評価の客観性を担保する。

労働組合がない企業に対しては、労働関連の行政部門に独立の専門家を配置し、職務評価を支援する。

8. 同一価値労働同一賃金の実施に当たってはいかなる労働者の賃金も引き下げてはならない(比較対象労働者の不利益取扱いの禁止)。

9. 同一価値労働同一賃金の原則に基づいて設定される賃金水準は、今日の標準的な生活水準において労働者の生活を保障することを原則とする。

10. 職務の価値と関連しない給付については、別途、個別に給付・配分の合理性を定める。

(出所) 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 [略称 ポジネット]

「女性も男性も人間らしく働ける社会を—ジェンダー視点の『働き方改革』—」2017年4月 pp.7-8

働同一賃金原則は、その理念と歴史的展開の両面において同一労働同一賃金原則を発展させたものである。ILO第100号条約は、男女労働者間への適用を謳っているが、同一価値労働同一賃金原則は、異なる労働に従事する正規・非正規労働者間の賃金格差是正にも有効な戦略であり、筆者らは正規労働者とパート労働者間におけるペイ・エクイティ実践を行ってきた(森ます美・浅倉むつ子編2010)。

「同一価値労働同一賃金法案(要点)」の発表の背景には、上述したような政府の同一労働同一賃

金論議がある。50年も前にILO第100号条約を批准しながら、今日、賃金平等の国際基準である同一価値労働同一賃金原則を一顧だにせず、男女間／正規・非正規間の賃金格差の有効な解消策を提示できていない現状に対し、同原則の立法化を目指し、実効性のある同一価値労働同一賃金の制度構築を求めるものである。

(2) 同一価値労働同一賃金原則に基づく公正な評価・公正な賃金

本原則によれば賃金(基本給)は性別及び雇用

形態にかかわらず労働者が従事する職務（労働）の価値に応じて支払われる。異なる職種・職務（労働）の価値は、その遂行に求められる知識・技能、責任、負担、労働環境の4つの要素（ファクター）によって比較・評価される。ILOは同一価値労働同一賃金原則に最もふさわしい職務評価制度として得点要素法の使用を推奨している（ILO 2008）⁵。

得点要素法による職務評価によって、正規労働者と非正規労働者が従事する職務の価値が可視化され、性と雇用形態にかかわらず同一価値の労働（職務）には同一賃金が、比例価値労働には比較対象者の労働の価値に比例した賃金が支給される。

さらに、職務評価を用いれば、正規・非正規間の賃金格差の「不合理性／合理性」も検証可能である。労働契約法20条及びパートタイム労働法8条が不合理性の判断基準に掲げる「考慮要素」は4つの職務評価ファクターによって評価できる。すなわち、①「職務の内容」は評価ファクターによってトータルに評価される。②正規労働者が対応する可能性の高い「職務の内容及び配置の変更の範囲」については、担当職務の変更がしばしば配置転換や転勤に伴って生ずることに鑑みて、「労働環境」のなかにサブファクターとして「転居を伴う転勤可能性」を設定することで対応可能である（但し、ウェイトは6%程度）。

今回、同一労働同一賃金部会「報告」が、これらに加えて、考慮要素として明記することを提案した「職業経験、能力、成果」については、「職務の遂行に求められる職業経験（年数）」、「職務の遂行に必要な職務関連の能力」（いずれも4大ファクターの「知識・技能」に含まれる）⁶として、他方「成果」は「利益目標（成果）の実現に求められる責任」（同じく「責任」に含まれる）としてすでに評価ファクターに包含されている。

以上のように、job-relatedな評価要素による職務評価によって、賃金格差の不合理性が客観的に明らかになり、非正規労働者に職務ベースの均等・均衡待遇に基づく公正な賃金が実現されるのである。■

《注》

- 1 安倍政権による同一労働同一賃金実現の提案から「同一労働同一賃金ガイドライン案」策定に至るプロセスについては森ます美（2017）を参照されたい。
- 2 「同一労働同一賃金ガイドライン案」では基本給の支給基準に「勤続年数」も設定されていたが、同一労働同一賃金部会の「同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）」では、「勤続年数」は均衡待遇の考慮要素に取り込まれていない。これから確定される「同一労働同一賃金ガイドライン」での取扱いに注目したい。
- 3 「働き方改革実行計画」（2017年3月28日 働き方改革実現会議決定、p.4-5）は、「同一労働同一賃金の実現に向けては、各企業が非正規雇用労働者を含む労使の話し合いによって、職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度など処遇体系全体を可能な限り速やかに構築していくことが望まれる」と述べた後に、「職務や能力等の明確化と公正な評価については、法制度のみでなく、年功ではなく能力で評価する人事システムを導入する企業への支援や、様々な仕事に求められる知識・能力・技術といった職業情報の提供、技能検定やジョブカード等による職業能力評価制度の整備などの関連施策と連携して推進を図っていく」と述べている。
- 4 同「政策集」（pp.9-11）には、「同一価値労働同一賃金法案（要点）」の他に資料として「同一価値労働同一賃金の原則と同一労働同一賃金の違い」および「職務評価のやり方」が添付されている。参照されたい。
- 5 得点要素法による職務評価の詳細については、森ます美・浅倉むつ子編（2010）に掲載の医療・介護サービス職（看護師、施設介護職員、ホームヘルパー、診療放射線技師）の職務評価実践及びスーパーマーケット販売・加工職（7部門の正規従業員・役付きパート・一般パート）の職務評価実践を参照されたい。
- 6 同一価値労働同一賃金原則における職務評価ファクターとしての「職業経験」、「能力」は、あくまで当該職務の遂行に求められる職業経験、能力であり、日本の雇用慣行に親和的な属性基準としての「職業経験・能力」ではない点に注意されたい。

《参考文献》

- ILO（2008）Promoting equity : Gender-neutral job evaluation for equal pay : A step-by-step guide, Geneva, International Labour office.（林弘子訳〔2014年〕『衡平の促進—性中立な職務評価による同一賃金 段階的ガイドブック』一灯舎）
- 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（2016）「有期契約労働者の待遇格差は正と職務評価」『日本労働法学会誌』128号，pp.73-82
- 森ます美（2017）「安倍政権の『同一労働同一賃金』批評—公正への途は職務評価実践—」『女性労働研究』61号，pp.42-65
- 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