

東 助 教 師  
ち 北 職 業  
ゆ い 東 大 法 学  
ま ち 生 卒 京 大 門  
み ろ う 京 大 門



水町勇一郎 東京大学教授

同一労働同一賃金の課題 ④

# 人材確保通じ企業にも利益

## ポイント

- 改正法施行を控え誤解や脱法的な動きも
- 待遇改善で求人力高める取り組みが進展
- 政府は中小企業のニーズに応じた支援を

ことを事業主に義務づけ。各企業は2020年4月(中小企業は21年4月)の施行に向けて急ピッチで準備を進めている。

日本の雇用慣行の根幹にかかわる大改革であるだけに、なお一部には誤解や脱法的な動きもみられる。

第1の誤解は「同一労働同一賃金」というスローガンに引きずられたものだ。賃金を職務給にしなければならぬ、だとすれば日本の実態に合わないから反対といった論調が聞かれる。

本改革では、職能給、成果給、勤続給といった職務給以外の賃金形態でも、それぞれの性質・目的に沿った取り扱ひがなされたいとされた。職務給にすることが義務づけられているわけではない。

逆に、正社員と短時間・有期雇用社員間で職務を分離すれば改正法の適用はないという誤解も当初はあったが、職務などに違いがあっても違いに応じた均衡待遇が求められるという正しい理解が、ハマキョウレックス事件(最高裁判決表①)で基本給の改善とが本丸

- 改正法につながる近時の代表的な判例・裁判例 (改正法施行前のも)
- 1 ハマキョウレックス事件(最高裁2018年6月1日判決)**  
契約社員への皆勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当の不支給は不合理
  - 2 産業医科大学事件(福岡高裁2018年11月29日判決)**  
正規職員と臨時職員との基本給格差の一部(月額3万円分)は不合理
  - 3 日本郵便事件(東京高裁2018年12月13日判決)**  
契約社員への年末年始勤務手当、住居手当、夏期冬期休暇の不支給、病気休暇の無給扱いは不合理
  - 4 大阪医科薬科大学事件(大阪高裁2019年2月15日判決)**  
アルバイト職員への賞与の不支給(正規職員基準の60%を下回る部分)、私傷病欠勤中の賃金不支給等は不合理
  - 5 メトロコマース事件(東京高裁2019年2月20日判決)**  
契約社員への退職金の不支給(正社員基準の4分の1を下回る部分)、勤続10年褒賞の不支給等は不合理
  - 6 井関松山製造所事件(高松高裁2019年7月8日判決)**  
契約社員への精勤手当、住宅手当、家族手当の不支給は不合理

といえる。正規職員と臨時職員間の基本給格差を一定範囲で不合理とする裁判例も出てくる(表②)。

第3に長期勤続を予定した正社員を短期雇用の契約する報償という目的をもつ勤続給や退職金について、長期勤続という実態に応じた支給することは不合理と支えられない。しかし長期勤続の予定と長期勤続の事実・主観的な事情により異なる待遇とすることは不合理とされる。実際に長期勤続の不支給と契約社員への退職金の不支給を不合理とした裁判例もある(表③)。

第4に社会保険未加入や夫の配偶者手当を維持するため、短時間・有期雇用社員本人が賃金引き上げを望んでいない場合、賃金を上げなくてもよいという誤解だ。不合理な待遇差を禁止した法律規定は、これと異なる当事者の合意を無効とする強行規定と解されている(表④参照)。労働者がそれでよいと言っても違反は許されない。

企業経営者としては、就業調整の袋小路に陥る前に、今回の改革を機に短時間・有期雇用社員の待遇を改善し、就業調整枠にとらわれない人材の確保と活用を図ることが大切だろう。

第5に有期雇用社員を無期転換してフルタイムにすれば改正法の適用はなく、待遇を改善しなくてもよいという誤解だ。確かに改正法は短時間・有期雇用社員を適用対象としており、フルタイムで無期雇用の社員に

は直接の適用はない。しかし短時間・有期雇用社員の待遇が改善するなか、低待遇のまま無期転換した、いわゆる「ただ無期」社員が待遇改善を受けず「非正規」の取り扱ひられるのは、改正法の趣旨に反する。よって不法行為として損害賠償の対象にもなりうる。

他方で、改正法の趣旨を正しく理解し、施行前から短時間・有期雇用社員の待遇改善を進める例もある。例えば、①正社員と短時間・有期雇用社員と同じ基準で諸手当、福利厚生を支給する賞与も正社員と同等の基準で支給する、または経過措置を設け段階的に支給額を上げていく②短時間・有期雇用社員も正社員と同じ基本給レベルのなかに位置づけ、その能力を適正に評価して昇給させる③短時間・有期雇用社員を対象に退職金に相当する企業型確定拠出年金(DIC)を導入する、または個人型確定拠出年金(iDeCo)への加入に協力し拠出するといった動きだ。

共通するのは、人口減少や人工知能(AI)・ロボットの普及による社会変化を見据え、多様で魅力ある雇用形態を武器に有能な人材を確保し活用しようとする経営者や労使の強い意志が反映した改革である点だ。

正社員の新たな一括採用と終身雇用を特徴とする日本の雇用慣行が転換期を迎えている。企業トップが成長のビジョンを描きつつ、短時間・有期雇用社員の待遇改善を図るとともに、正社員

の基本給、諸手当、退職金なども各社員の活躍・貢献に見合うものに整えていくことで、多様で魅力的な雇用の選択肢を提供しようという動きも出てきた。

これは短時間・有期雇用社員を重要な戦力と位置づける労働集約型産業の大企業だけでなく、正規・非正規の区分にとられず優秀な人材の確保と活用を図り成長の原動力としようとする先進的な中小企業でもみられる。改正法の施行に向けて法令順守という視点を超えて、人手不足社会における企業の求人力と人材活用力の強化という視点に立って人への投資であり、未来に向けた経営改革だ。

政府が果たすべき役割は大きく3つある。改正法を促すための情報提供と適切な誤解を解き法令順守を促すための情報提供と適切な指導をするところ、経営改革を進めるためのノウハウが不足する中小企業に単なる情報提供を超えたアドバイザー型の個別支援をできること、この個別支援をできる専門家を養成することだ。

その視点として全国に働き方改革推進支援センターが設置されているが、十分に機能していない。これを実効的に機能させるための人材養成、ノウハウ構築と周知啓発が喫緊の課題だ。今回の改革の根柢には、多様性と潜在能力を生かす社会の実現という理念がある。改正法に違反しないようには取り繕うという小手先の対応にとどまらず、改革の趣旨や理念に立脚した先見的な取り組みが広がっていくことが、これからの日本社会の発展の鍵となる。