



おおうち・しんや 63年生まれ。東京大法学部卒。同大博士(法学)。専攻は労働法、新卒と労働政策

大内伸哉 神戸大学教授

趣旨も義務内容も不明確

同一労働同一賃金の課題 ①

2020年4月から大企業で改正パートタイム労働法が施行される(中小企業は21年4月)。「同一労働同一賃金により非正規という言葉を一掃する」という安倍政権の働き方改革の柱の一つだ。非正規社員と正社員の労働条件について不合理な格差を禁止するものが賃金だ。企業でも重要なものが賃金。企業は個々の賃金項目について格差の不合理性を点検し、必要に応じて是正することが求められる。しかしこの法的ルールは内容でも、政策の方向性でも問題がある。以下では特に3点を指摘したい。

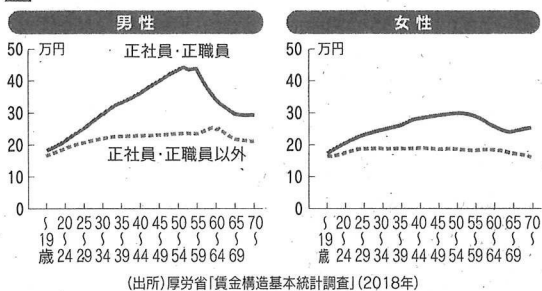
第1に趣旨も義務内容も明確でない。趣旨については不合理な処遇格差を解消するという理念自体は明確だが、格差があることが問題なのか、非正規社員の労働条件が低いことが問題なのかははっきりしない。前者なら正社員への手当廃止によっても問題は解決する。また労使の自主的な判断を尊重したうえで、著しい格差のみ禁止する趣旨なの

ポイント

。労使合意でも裁判所が無効とする可能性
。社員間格差は日本型雇用システムに起因
。生活困窮者支援や雇用流動化など王道を

か、格差をつける場合は常に均衡のとれたものにせよという趣旨なのかも明確でない。政府がどちらの立場かは必ずしもはっきりしないが、不合理な格差を無効として強い介入姿勢をとることは明確でない。法律で理念を明記し、具体的にどうすべきかを行政が指針で明確にし、違反があれば裁判所が無効とするというのは一見完璧なシナリオだ。だがこのルールを先行して適用した労働契約法の現状をみると、このシナリオの欠陥も明らかだ。肝心の義務内容を明確にし、基本給、賞与、退職金など

1 正社員と非正社員の賃金格差は大きい



(出所)厚労省「賃金構造基本統計調査」(2018年)

2 社外研修などの「OFF-JT(オフJT)」も非正社員は受けにくい



(出所)厚労省「能力開発基本調査」(2018年度)

与することにこだわったのは、格差是正への強い意思を示したいからだ。同一労働同一賃金というわかりやすい名称を付与し、さらに欧州では一般的に適用される原則だと強調したのも、国民へのアピールとなる問題ではなさそうだ。

日本型雇用システムは、若年期に良好な教育機会に恵まれ、その後の職業人生にも及ぶ。正社員への道が速くなり、貧困問題にもつながらない。低技能の非正社員が増えることは国力低下をもたらす。これが格差の主たる原因だ。ただ正社員になる機会が少なすぎること、その解決方法は雇用の流動化であるべきだ。遅くとも進まない雇用の金銭解決の早期導入こそ検討されるべきだろう。今後デジタル経済化が進むと、標準的な作業は自動化され、その作業を担う人正社員も不要となる。求められるのはデジタル技術を活用し付加価値を生み出す創造力に富んだ人材だ。た

それでも政府がこの問題に介入すべき理由は2つある。一つは、正社員の短所である拘束的な働き方は安定した賃金で補償されるが、非正社員の短所である処遇の低さは自由な働き方で補償しきれないことだ。これが貧困問題を生んでいる。ただその政府に求められるのは、低賃金で生活困難に陥っている者への直接的な支援(金銭だけでなく住宅、医療面などのサポートも含む)だ。貧困問題を、生産性と関連して論じるべき賃金の問題として企業に解決を任せるのは政府の責任転嫁だ。もう一つは、正社員になるルートを卒卒時に集中して後から正社員を選択するのは極めて難しいことだ。若年期に良好な教育機会に恵まれ、その後の職業人生にも及ぶ。正社員への道が速くなり、貧困問題にもつながらない。低技能の非正社員が増えることは国力低下をもたらす。これが格差の主たる原因だ。ただ正社員になる機会が少なすぎること、その解決方法は雇用の流動化であるべきだ。遅くとも進まない雇用の金銭解決の早期導入こそ検討されるべきだろう。今後デジタル経済化が進むと、標準的な作業は自動化され、その作業を担う人正社員も不要となる。求められるのはデジタル技術を活用し付加価値を生み出す創造力に富んだ人材だ。た