

第10回 同一労働同一賃金

日本総合研究所 創発戦略センター
ESGリサーチセンター スペシャリスト 小島 明子

厚生労働省が5月7日に公表した「毎月勤労統計調査」の速報値（3月数値）によると、労働者1人当たりの平均賃金は、コロナ下にもかかわらず昨年同月比0.2%上昇しています。数値を分析すると、給与金額が低い非正規雇用労働者が失業したことが要因となっているようです。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇差解消が議論されていますが、コロナ下の労働力需要・供給ギャップの変化により、労働者全体の待遇が悪化しないことを祈るばかりです。（編集部・40代男性）

1. はじめに

第9回では、ワーケーションについて取り上げました。新型コロナウイルス感染症対策を機に、テレワークを導入する企業が増えつつある中、テレワークを行う場所を自由に選べる企業が出てきています。非日常的な環境に身を置きながら仕事ができれば、リフレッシュ効果だけではなく、生産性の向上やイノベーションの創出など、仕事面での効果も期待されます。

今後も、時間や場所、雇用形態等を含めて、多様な働き方を希望する人の増加が見込まれます。ただし、多様な働き方を浸透させていくためには、雇用形態が異なっても、同じ職場で同じ仕事をする場合の賃金や待遇差をなくすことが求められます。そこで第10回では、「同一労働同一賃金」について取り上げます。

2. 同一労働同一賃金とは

「同一労働同一賃金」とは、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を行う考え方です。内閣府「男女共同参画白書 令和2年版」によれば、2019年における非正規雇用労働者の割合

は、男性が22.8%であるのに対して、女性は56.0%に上ります。同一労働同一賃金への対応が行われることによって、女性の活躍にもつながることが期待されます。

同一労働同一賃金は、パートタイム・有期雇用労働法に基づき、大企業では2020年4月から、中小企業では2021年4月から適用されています。原則となる考え方と具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」を基に、事業主は現状を把握し、不合理な待遇差が生じている場合は、解消に向けた対応が求められます。

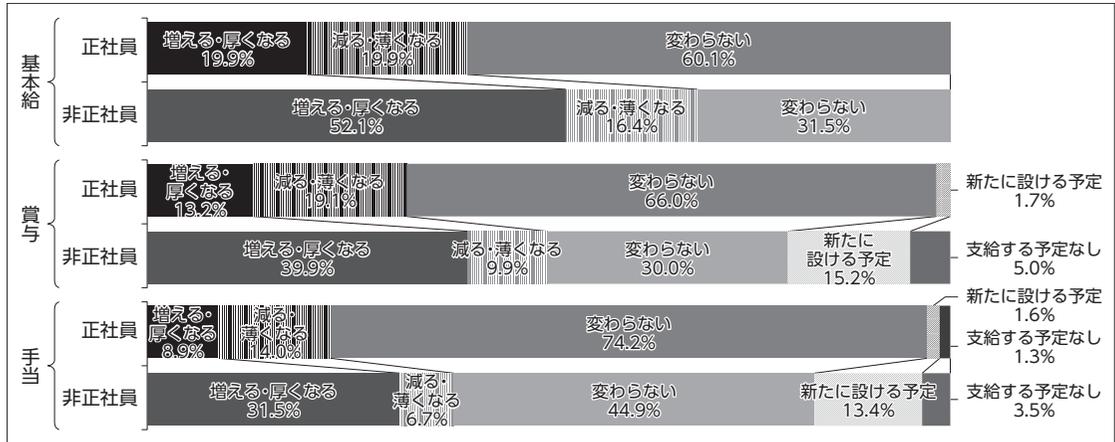
Adecco Groupが人事業務に携わる正社員500人に対して行った調査では、「あなたの勤務先での『同一労働同一賃金』の導入における課題は、何に関することですか」という質問に対して、最も多かった回答が「基本給」（68.8%）、次いで「賞与」（65.0%）となっています。

また、「同一労働同一賃金」導入後の基本給、賞与、手当についての対応方針を尋ねると、多くの回答者が、正社員はほとんど変化がないものの、非正社員は待遇が改善される見通しであると回答しています【図表1】。企業の人事部が、非正社員の待遇改善に向けて取り組んでいる姿が想像できます。

3. 同一労働同一賃金に対する働く人たちの反応

日本ファイナンシャルアカデミーが2020年に

【図表1】「同一労働同一賃金」導入後の勤務条件に関する見通し



出所：Adecco Group [「アンケート調査」同一労働同一賃金導入に向けた準備の進捗状況と、導入後の見通しに関する調査]
(<https://www.adecogroup.jp/power-of-work/117>) を基に日本総合研究所作成

実施した調査によれば、非正規雇用社員の約6割が、「同一労働同一賃金ルールを「知らなかった」と回答しています。さらに、「同一労働同一賃金ルールの導入により、近い将来、自分の賃金がどうなると思いますか?」と尋ねたところ、非正規雇用社員の約半数が「変わらないと思う」と回答しており、同一労働同一賃金への期待が薄いことが分かります【図表2】。

今回のルール導入をきっかけに、雇用形態にかかわらず、実力に応じた賃金が支払われるようになるといわれていますが、「増えると思う」と回答した非正規雇用社員はわずか14%にとどまり、反対に正規雇用社員においては約2割の人が「減ると思う」と回答しています。

「同一労働同一賃金ルールにより、将来のお金に対する不安はどうなりましたか?」という質問に対しては、非正規雇用社員のうち、将来のお金の不安が「減った」と回答した人はわずか8%でした。一方、正規雇用社員においては、お金の不安が「増えた」という人が33%存在していることが明らかになっています【図表3】。

同一労働同一賃金の目的は、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の待遇差を改善することにあります。本調査からは、賃金が増えるという期待を持つ非正規雇用労働者は少なく、正規雇用労働者においては、成果主義による自身の賃金ダウンを予想する人も一定割合存在してい

ることが分かります。

4. 同一労働同一賃金に向けた企業事例

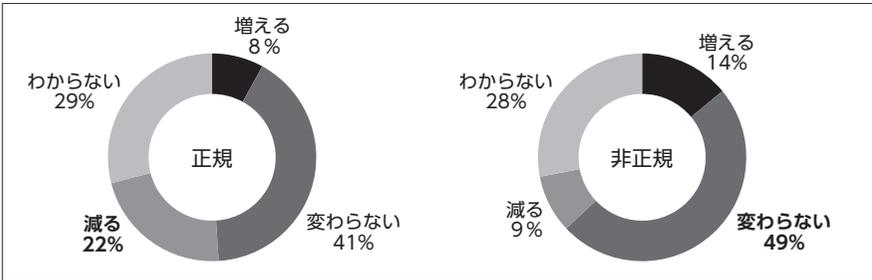
では、同一労働同一賃金の導入に当たって、企業は実際どのようなことに取り組み、どのような効果が得られているのでしょうか。

厚生労働省の「パート・有期労働ポータルサイト」で紹介されている取り組み事例によると、ある金融系の企業では、意識調査で得られた有期社員の意見を反映させながら、住宅手当、社宅提供、慶弔休暇、病気休職の待遇差の改善を行いました。改善により、従来は正社員のみを対象としていた住宅手当や社宅の利用は、有期社員も対象となりました。

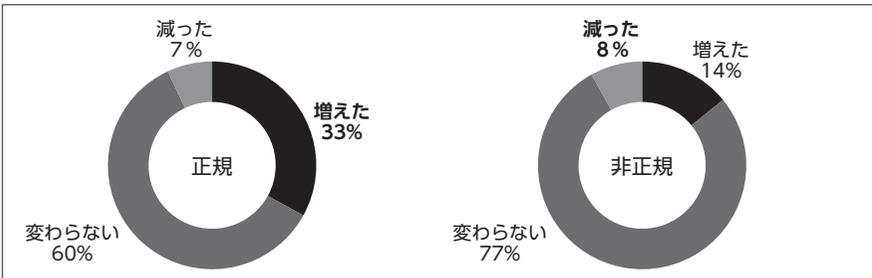
さらに、正社員と有期社員で、付与日数が異なっていた慶弔休暇については同じ日数とされ、病気休職制度は有期社員も対象となり、正社員と同様に、有給の積立年休を病気休職に活用できるように変更されています。有給期間を超えた場合の無給の病気休職制度も、有期社員が正社員と同様に利用できるようになり、休職期間は勤続年数によって異なる形とされています。

この企業では、これらの待遇改善により、有期社員の満足度向上という効果が得られました。加えて同社は、この取り組みを、今後増加が見込まれる定年再雇用者にとっても働きやすい職

【図表2】「同一労働同一賃金」ルールにより、近い将来、自分の賃金がどうなると思いますか？



【図表3】「同一労働同一賃金」ルールにより、将来のお金に対する不安はどうになりましたか？



出所：日本ファイナンシャルアカデミーが2020年に実施した調査（<https://www.f-academy.jp/contents/newsrelease/875>）を基に日本総合研究所が作成

場となるよう、労働環境の整備を進めていく一つのきっかけとして捉えています。

前述のような取り組みは、事業主から見れば、一時的にはコストが増えている形になりますが、長期的視野に基づけば、労働人口が減少する中でも待遇の改善を積極的に行うことで、労働者の数の確保はもちろん、優秀な人材の維持にもつながります。現在、正規雇用労働者として働いている人にとっては、同一労働同一賃金が自分に関わる問題だと感じる機会は少ないかもしれませんが、定年後に雇用形態が変わる人は少なくありません。同一労働同一賃金によって非正規雇用労働者の待遇が改善されることは、定年後、再雇用等により同じ企業で働き続ける従業員の待遇改善にもつながると考えられます。

5. 最後に

新型コロナウイルス感染症によって、経済的な打撃を受けている宿泊や飲食等の業種は、多くの女性の雇用の受け皿となってきました。それらの業種では、従来、非正規雇用が多く、新型コロナウイルス感染症の影響で仕事が減ってしまい、生活に困窮する女性が増えています。

経済的に困っている女性の方々への支援は早急に行う必要がありますが、不安定な雇用で働く人々の待遇の改善は、今の状況が収束した後も取り組んでいくべき重要な課題だといえます。

※引用している各種調査に基づいた表現を用いているため、「非正規雇用」「正規雇用」の表現については、統一されていない箇所があります。

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター／ESGリサーチセンター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』（経営書院）、『「わたし」のための金融リテラシー』（共著・金融財政事情研究会）。