

2016年4月20日
No.2016-002

同一労働・同一賃金をどう実現するか ～日本の事情を踏まえつつ、雇用・社会制度全般の見直しを～

調査部 チーフエコノミスト 山田 久

《要 点》

- ◆ 同一労働・同一賃金とは、就業形態や性別等にかかわらず、同じ仕事であれば同じ賃金を支払うべき、とする規範のことを意味する。いま注目される理由には、90年代以降、不本意ながらも非正規労働を余儀なくされている世帯主の人々の、低い処遇が深刻な社会問題になってきたことがある。そうした状況下、食料品を中心とした物価の上昇が低所得層の不満を生み出すとともに、賃上げが十分な成果を生まないなか、非正規労働者の賃金の底上げによって所得格差の是正と経済好循環の後押しの一石二鳥を図るといふ狙いが、安倍内閣がこのテーマを取り上げ始めた背景にあるといえよう。
- ◆ もっとも、より底流には、戦後日本の経済社会を構成してきた各種システムが制度疲労に陥り、公平原理の見直しが迫られているとの事情がある。正規・非正規、大企業・中小企業、男性と女性で仕事の世界がオーバーラップするようになり、雇用形態、企業規模、男女のそれぞれの間での公平性が問われるようになってきた。このため、就業形態や性別等にかかわらず、同じ仕事であれば同じ賃金を支払うべきという「同一労働・同一賃金」が求められるようになってきたわけである。
- ◆ しかし、わが国で「同一労働・同一賃金」を実現するのは原理的に難しい面がある。とりわけ、現状問題になっている就業形態間での均等処遇については、日本では正社員と非正社員で賃金の決まり方が異なるということが大きな障害になる。非正規労働者の賃金は就いている仕事によって決まるといえるが、正社員の多くの賃金は、そのときに就いている仕事よりも、長期雇用を前提にした「会社人としてのキャリア」に対するその時点の評価によって決まる傾向が強い。
- ◆ 実は、欧州においても、「同一労働・同一賃金」原則が杓子定規に守られているわけではない。「合理的理由のない不利益はなくす」という考え方で運用されている実態があり、賃金格差が是認される「合理的理由」の基準をどうルール化するかが実際的な課題といえよう。一方、同一労働・同一賃金の実現に向けて、正社員賃金における年功的要素が一段と修正されていけば、欧州と異なり私的負担の重い中高年層の基礎的生活費をどう手当てするのかが、社会問題化してくる点も見逃せない。
- ◆ 先進事例を踏まえれば、わが国企業が同一労働・同一賃金に向けて取り組むべき課題として、①まずは非正社員についての人事・評価制度を正社員との整合性を考えて整備する、②仕事の実態をみて負担・責任とのバランスをとった形で、賃金以外も含めた総合的な処遇を考える、③処遇が低下する必要性が出てきたときは、経過

措置や補償措置を講じることでモチベーションの低下を防ぐ、の3点があげられる。

- ◆ 日本の現実を踏まえれば、政府としては、①「説明のできない格差」はなくしていくとの趣旨での法整備を行うとともに、具体的な運用にあたってのガイドラインを十分な関係者へのヒアリングを踏まえて示すこと、および、②企業の自主的な取り組みを促進するような、環境整備やインセンティブを付けること、が重要と考えられる。しかし、長期的にみれば、雇用制度そのものに必要な修正を加えるとともに、教育、住居、福祉にまたがる社会制度の見直しも必要になる。同一労働・同一賃金の議論は、単に賃金のあり方を見直せばよいという話ではなく、経済社会環境の変化に応じて雇用制度や関連する生活保障の仕組み全般を見直すという関連のなかに、位置づけていくべきテーマである。

本件に関するご照会は、調査部・山田 久宛にお願いいたします。

Tel:03-6833-0930

Mail:yamada.hisashi@jri.co.jp

1. はじめに

「同一労働・同一賃金」という、通常は賃金問題の専門家のみが使う小難しい用語が注目を集めている。その発端は、安倍首相が2016年通常国会の施政方針演説（1月22日）において、「非正規雇用の皆さんの均衡待遇の確保に取り組みます。（中略）更に、本年取りまとめる「ニッポン一億総活躍プラン」では、同一労働同一賃金の実現に踏み込む考えであります」と述べたことである。これを受けて、第5回の一億総活躍国民会議（2月23日）では、東京大学の水町勇一郎教授が招聘され、同一労働・同一賃金について欧州の事情も踏まえた議論が行われた。首相はその場で、どのような賃金差が正当でないと認められるかについて政府として早期にガイドラインを制定するため、法律家などからなる専門的検討の場を立ち上げる趣旨を発言。この指示に従って、3月23日には専門家により構成される「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」の初会合が開催された。もっとも、労使ともに「同一労働・同一賃金」については慎重意見が多く、それは日本の雇用慣行には馴染まないとの声も強い。そこで以下では、「同一労働・同一賃金」がなぜ必要とされるのか、その実現に向けた課題は何か、について考えたい。

2. 同一労働・同一賃金とは

まず、言葉の意味から確認しておこう。そもそも同一労働・同一賃金とは、就業形態や性別、あるいは企業規模にかかわらず、同じ仕事であれば同じ賃金を支払うべき、とする規範のことを意味する¹。森（2005）²によれば、カナダの例として、その4つの段階が指摘されている。

【第1段階】「同一労働同一賃金」原則。同一の労働を行うウェイターもウェイトレスも同一の賃金を支給すべき。

【第2段階】「類似する、あるいは実質的に類似する労働に対しては、同一賃金」。男性のビル管理人と女性の清掃員のように名称は異なっても実質的には同一の労働を行っている場合は、同じ賃金を支給すべき。

【第3段階】「同一価値労働同一賃金」原則。異なる職務間でも職務評価システムによって評価された価値が同じであれば、同じ賃金を支給すべき。ILO第100号条約と共通の考え方。

【第4段階】「賃金衡平（ペイ・エクイティ）」原則。上記3段階までは、被害者からの個別的な提訴によって初めて可能となるが、法の規制によって積極的に格差の是正を図り、法の実効性を確保しようとする。

わが国の場合、さしあたりは第1段階、第2段階がイメージされているものと考えられよう。

¹ 岩田克彦（2016）「同一労働同一賃金問題を考える」『共済新報』2016年3月号 によれば「同一労働同一賃金とは、正社員・非正社員を問わず、また性別、年齢別、国籍、障害の有無などに関わらず、職務内容が同一または同等の労働者に対し、同一の賃金を支払うべきであるというもの」としている。

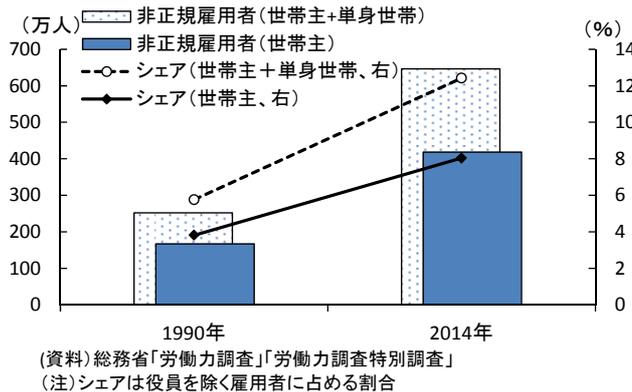
² 森ますみ（2005）『日本の性差別賃金』有斐閣、171-72頁。木村愛子氏の著作からの引用として記述。



3. なぜいま、同一労働・同一賃金か

では、なぜいま同一労働・同一賃金が注目されるのか。その基本的な背景には、90年代以降に非正規雇用比率が大きく上昇したことが指摘できる。その結果、かつて正社員が行っていた仕事に非正規労働者が就くことが多くなり、以前は少なかった世帯主の非正規労働者が急増した（図表1）。かつてはほぼ成り立っていた「正社員＝コア労働力＝世帯主／非正規労働者＝周辺労働力＝非世帯主」という構図が崩れ、この20年で大きく増えた不本意ながらも非正規労働を余儀なくされている人々の、処遇改善が深刻な社会問題になってきたわけである。

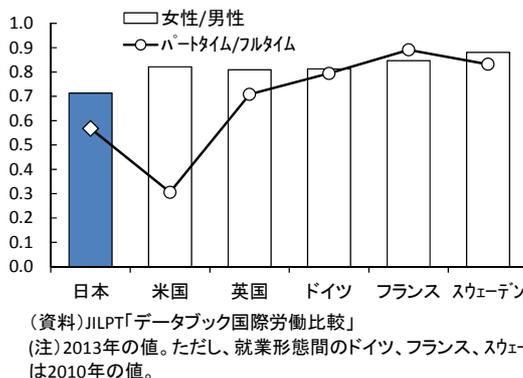
（図表1）世帯主である非正規労働者数の変化



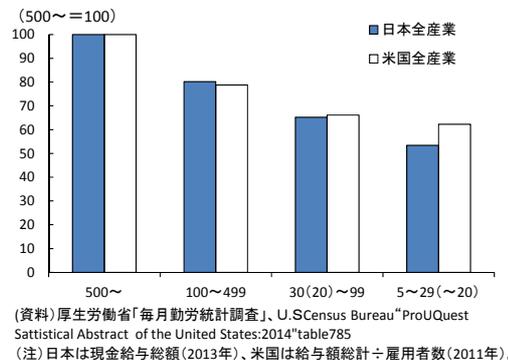
そうした状況下での安倍首相の施政方針演説であったわけだが、ここにきて安倍内閣がこのテーマを取り上げ始めたのは、デフレ脱却・経済好循環を目指すアベノミクスが思う通りには進まなくなってきたとの事情を見落とせない。食料品を中心とした物価の上昇が低所得層の不満を生み出すとともに、賃上げが十分な成果を生まないなか、非正規労働者の賃金の底上げによって、格差拡大への対応と経済好循環の後押しの一石二鳥を狙ったものといえよう。

もっとも、より底流には、戦後日本の経済社会を構成してきた各種システムが制度疲労に陥り、公平原理の見直しが迫られているとの事情がある。わが国の賃金格差を欧米諸国と比較すると、とりわけ欧州主要国と比べて、就業形態や性別、さらには企業規模による格差が大きくなっていることが確認できる（図表2、3）。しかし、90年代初めごろまでは、そうした格差はそれほど深刻な社会問題とは認識されてこなかった。それは以下のような事情による。

（図表2）性別・就業形態別の賃金格差



（図表3）企業規模別の賃金格差



戦後日本の経済社会においては、「男は仕事と女は家庭」との家族モデルを前提に、終身雇用・年功制・企業内組合を三種の神器とする「日本型雇用慣行」が成立していた。それは経済成長にもプラスに寄与し、右肩上がりのキャッチアップ経済のもとで長期継続雇用が積み上げ型のイノベーションを支えてきた。そうしたもとで、同一企業内での同年齢の男性間の賃金の公平性は大きな関心事であったが、転職が限定的なこともあって企業規模間の賃金格差は問題にならず、働く女性の多くは世帯主でないパートタイマーであり、男女間や就業形態間の賃金格差も大きな問題にはならなかった。

しかし、平成バブルの崩壊を経て、経済が低成長時代に移行し、非正規雇用比率が大きく上昇した結果、すでに述べた通り、非正規で正規並みの仕事を行う人が増えた。大企業男性では雇用の流動性が高まり、大手から中小企業に転職するケースも増えた。加えて、女性の社会進出が大きく進み、家族モデルが多様化するともに女性が男性と同様の仕事やポストに就くことも増えた。こうした結果、正規・非正規、大企業・中小企業、男性と女性で仕事の世界がオーバーラップするようになり、雇用形態、企業規模、男女のそれぞれの間での公平性が問われるようになってきた。ここにこそ、就業形態や性別等にかかわらず、同じ仕事であれば同じ賃金を支払うべきという「同一労働・同一賃金」が求められている理由がある。

4. 原理的なむずかしさ

しかし、わが国で「同一労働・同一賃金」を実現するのは原理的に難しい面がある。とりわけ、現状問題になっている就業形態間での均等処遇については、**日本では正社員と非正社員で賃金の決まり方が異なるということが大きな障害になる**。欧米では、正社員であろうが非正規労働者であろうが、現在就いている仕事に応じて賃金が決まる、いわゆる「職務給制度」が一般的である。このため、同一労働・同一賃金の基準はわかりやすい。しかし、わが国では、非正規労働者の賃金は就いている仕事によって決まるといえるが、正社員の多くの賃金は、そのときに就いている仕事よりも、長期雇用を前提にした「会社人としてのキャリア」に対するその時点の評価によって決まる傾向が強い。仕事と賃金を分離して企業内でのみ通用する職能資格によって賃金が決まる「職能給制度」がその典型である。近年、成果主義化の流れの下でそのときのポストにより連動させる動きがみられるものの、本質的なところは大きくは変わっていない。

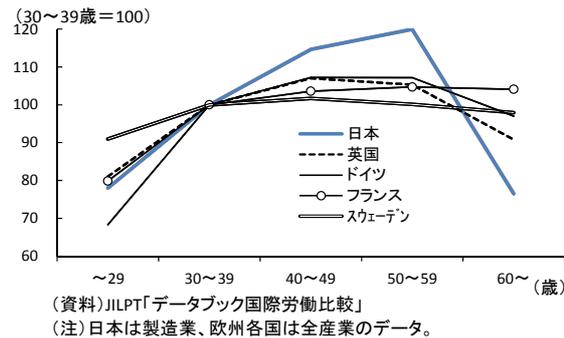
もっとも、欧州においても、「同一労働・同一賃金」原則が杓子定規に運用されているわけではない。水町（2011）³によれば、欧州では、①EU の指令や EU 諸国の法文を参考にした「同一労働同一待遇原則」（「EU 法文型」）、および、②EU 諸国（特に EU の法規制を先導し議論の蓄積が豊富なフランスとドイツ）の運用実態を参考にした「合理的理由のない不利益取扱い禁止原則」（「EU 実態」型）で運用されている。①については、職務給という賃金制度があって初めて成立するものであるだけに、日本では実現は困難であるが、②については、職務給のみならず職能給を含むどのような賃金制度にも考え方としては適用可能といえる。したがって、具体的には節を改めて論じるが、わが国でもまずは「合理的理由のない不利益はなくす」という考え方で、「同一労働・同一賃金」を目指すというのが望ましく、賃金格差が是認される「合理的理由」の基準をどうルール化するか

³ 水町勇一郎（2011）「同一労働同一賃金」は幻想か？—正規・非正規労働者間の格差是正のための法原則のあり方— RIETI Discussion Paper Series 11-J-059

が実際の課題といえよう。

さらに、欧米のような職務給であれば、とりわけ欧州の現場労働者の場合、社会的に規定される技能レベルによって賃金が決まり、現場労働者の賃金カーブはフラット化している（図表4）。このことの表裏一体の関係として、教育費公的支援の充実や中古住宅の発達により、子供の教育費や住居費といった基礎的な生活コストが安いことがある。一方、わが国では年功賃金が残っている背景には、こうしたコストが私的な負担として考えられてきたとの事情もある。したがって、同一労働・同一賃金の実現に向けて、正社員賃金における年功的要素が一段と修正されていけば、中高年層の基礎的生活費をどう手当てするのか、社会問題化してくる点も見逃せない。

（図表4）生産労働者の賃金カーブ比較



5. 先進事例からの含意

以上みてきたように、わが国でも同一労働・同一賃金の必要性は高まっているが、その導入にあっては工夫が必要である。具体的には、まずは「合理的理由のない不利益はなくす」という考え方で「同一労働・同一賃金」を目指すべきあり、その際、①「合理的理由」のある不利益をどう定義するか、②「同一労働・同一賃金」化に伴う正社員賃金カーブのフラット化にどう対処するか、の2点について実務的な対応を行う必要があるということになる。この点に対し、正規・非正規格差の是正という観点から同一労働・同一賃金に向けて取り組んできた、これまでの企業の先進事例を2つみてみたい。

【広島電鉄】広島市に本社を置き、電車・バス・不動産事業を営む、従業員1600人強（15年度末）の地元密着企業。規制緩和による競争激化への対抗策として2000年代前半、低コストの契約社員を増加させた。そうした状況に対し、労働組合は会社側と交渉し、まずは契約社員の無期化を実現（2004年）。続いて、正社員との賃金制度の統一（2009年）により、正規・非正規格差の是正を実現した古典的事例。もっとも、賃金原資の総額を変えないため、一部の正社員の賃金の引き下げを実施した。ただし、経過措置を設けるとともに定年年齢の引き上げを実施するなど補償措置を講じている⁴。

【りそな銀行】大阪府に本社を置く都市銀行で、従業員は9500人強（15年度末）。2008年に正社員・契約社員（パートナー社員）に共通の職務等級制度を導入し、グレードが同じであれば時間当た

⁴ 教育文化協会ホームページ 埼玉大学「連合寄付講座」2012年度後期「働くということと労働組合」講義要録（第7回 私鉄中国地方労働組合広島電鉄支部 執行委員長 佐古正明氏）
<http://www.rengo-ilec.or.jp/seminar/saitama/2012/youroku07.html>

りの職務給を同一とする。ただし、イレギュラーな仕事の負担は正社員が担うことを勘案し、ボーナス・退職金は正社員のみとした⁵。

これらの先進事例を踏まえれば、わが国企業が同一労働・同一賃金に向けて取り組むべき課題として、以下の3点に取りまとめることができる。

第1に、まずは非正社員についての人事・評価制度を正社員との整合性を考えて整備する必要がある。わが国の場合、正規・非正規間で賃金体系が異なることが一般的だが、公平処遇のためには、正規・非正規を同じ土俵に乗せることが出発点になる。

第2に、仕事の実態をみて、負担・責任とのバランスをとった形で、賃金以外も含めた総合的な処遇を考えることが重要である⁶。異なる表現をすれば、処遇上同一にする部分と違いを認める部分の基準やロジックを明確にすることがもとめられる。杓子定規な平等化では、かえって不公平感が出てくる。仕事の実態をみて、責任や負担が異なれば、合理的な説明ができる形で、賃金そのもの、あるいは、賞与や退職金に差をつけることが、むしろ必要である。

第3に、処遇が低下する必要性が出てきたときは、経過措置や補償措置を講じることで、モチベーションの低下を防ぐことが必要である。正社員の処遇悪化の可能性が出てくるが、それによってモチベーションが低下し、生産性が低下してしまうことは趣旨ではない。必要な経過期間を設けて社員の生活に配慮するほか、雇用延長によって生涯賃金ベースで補償などの措置を講じる工夫が求められる。

6. あるべき方向性

政府は法制化の方針を示しており、「ニッポン1億総活躍プラン」に方向性を盛り込んだうえで労働政策審議会に諮り、早ければ来年の通常国会に法案を提出する見通しである。政府内では、非正規労働者の仕事の習熟度や技能などを評価する「熟練度」といった基準を新たに設けることのほか、正規・非正規の賃金差の合理的理由について、企業側に説明責任を課すことも検討されている模様である⁷。具体的には、今後の議論に委ねられるが、日本の現実を踏まえれば、法制化のあり方も含め、政府としては以下の対応が必要と考えられる。

まず、当面は、「説明のできない格差」はなくしていく、との趣旨に沿った法整備を行うとともに、日本の雇用制度の特異性（正社員の仕事の負担の重さ、年功賃金など）を勘案した具体的な運用に

⁵ 「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」（厚生労働省、<http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/>）事例09、NHK「おはよう日本」2016年2月4日放送「成長につながるか 模索する企業」(<http://www.nhk.or.jp/ohayou/digest/2016/02/0204.html>)

⁶ 限定正社員（勤務地や職務、労働時間が限定）の賃金は、従来型正社員と比べて一定程度低いケースが多いのが実態。これは、従来型正社員は勤務地や仕事を選べず、労働時間が長くなりがちであるなど、負担や制約がある分、それらに対して働き手の選択権のある限定正社員の比べ、賃金面でプレミアムが発生するためと解釈できる。非正規の（限定）正社員化によって同一労働・同一賃金を目指す場合、雇用保障が同程度であるならば、賃金格差の一つの目安となるだろう。そのほか、りそな銀行のように、正規・非正規で期待される仕事成果がほぼ同じであれば、時間あたり賃金を同じに、賞与や退職金などで差をつけるケースもあり、職場の実態を踏まえ、実質的な平等を確保することが重要である。

⁷ 毎日新聞 2016年2月12日「同一労働同一賃金 法制化へ 差別的待遇禁止、全非正規に」(<http://mainichi.jp/articles/20160212/k00/00m/040/120000c>)

あたつてのガイドラインを、十分な関係者へのヒアリングを踏まえて示すべきであろう。

加えて、前節で記したような企業の自主的な取り組みを促進するような、環境整備やインセンティブを付けることも重要と考えられる。

第1に、正社員・非正社員に統一の賃金制度を導入した際、非正規社員の賃金増額や正社員の賃下げの経過措置など、人件費増の一定割合に助成を行うなど、インセンティブをつける制度が望ましい。

第2に、介護分野で始まっている実務能力を認定する国家資格、「キャリア段位制度」の拡充・横展開により、社会横断的な技能レベルの認定の仕組みを創出することで、中小企業においても同一労働・同一賃金が実現しやすい環境づくりを整備することが望まれる。

しかし、長期的にみれば、雇用制度そのものに必要な修正を加えるとともに、教育、住居、福祉にまたがる社会制度の見直しも必要になる。より具体的には、「同一労働・同一賃金」の前提として職務給が広く機能するには、欧米型である職務限定の正社員が普及することが重要なポイントとなる。それには企業横断的な、職種別の作業プロセスの共有化・能力認定の仕組み構築・人的ネットワークの形成が求められ、欧米のような職業団体の形成・大学レベルでの職業教育の充実が必要になる。一方、職務給が一般化すれば年功カーブはフラット化するため、すでに指定した通り、子供の教育費や住居費に関する私的負担を軽減する必要が出てくる。具体的な施策としては、先進国対比で大幅に低い公的教育費を増額することに加え、中古住宅整備等による居住コストの引き上げが望まれる。

雇用制度の在り方を見直す必要があるのは、正社員の在り方を現状のままにして「同一労働・同一賃金」の実現に向けて非正規の正規化を進めることは、将来問題を引き起こしことになりかねないためでもある。なぜならば、非正規の正規化については、長期的に事業が安定的でなければ企業はその負担に耐えられないからである。5年有期雇用の無期転換ルールが導入されたことと合わせ、「同一労働・同一賃金」実現に向けて非正規の正規化が経済合理性を無視して進められれば、将来、雇用保障を巡って混乱が生じることが懸念される。結局、長い目で見れば、先に述べたように、企業横断的な能力育成・人脈形成の仕組み整備を行ったうえで限定正社員（欧米型正社員）を導入することにより、雇用制度そのもののなかに欧米型の部分を創り出さなければ、同一労働・同一賃金の実現は達成されないであろう。

もっとも、同一労働・同一賃金の実現のためにこうしたことが必要になるというよりも、その逆であろう。つまり、①まずもっては多様な人材がその能力を発揮して経済活性化を実現するために、企業・働き手双方の選択肢を増やすことに資する職務限定の正社員の普及させることが求められている。②その際、職務限定の正社員の能力を十分に活かすには、属性で差別せず労働移動に中立的な同一労働・同一賃金原則が確立する必要が出てくる、というのが素直なロジックである。③さらに、同一労働・同一賃金の実現には基礎的な生活コストの引き下げが必要になる、というのが自然なストーリーであろう。いずれにせよ、同一労働・同一賃金の議論は、単に賃金のあり方を見直せばよいという話ではない。経済社会環境の変化に応じて雇用制度や関連する生活保障の仕組み全般を見直すという関連のなかに、位置づけていくべきテーマなのである。

以上