

17春闘勝利に向けて④

政府の「同一労働同一賃金」ガイドライン(案)

非正規労働者の「希望」は満たされるのか?

公平公正を担保する「物差し」と強行法規が必要!

12月20日、第5回働き方改革実現会議が開催され、「同一労働同一賃金」ガイドライン案(新聞記事参照)を公表した。この間安倍首相が「非正規という言葉を一掃する」と低賃金と不安定雇用によって厳しい生活を余儀なくされている非正規労働者に耳障りのよい言葉をつないできた。「働き方改革」と名付けて官邸に実現会議を設置して議論をしてきた。担当大臣を新たに設け、首相自ら議長を務め、経済界を中心にして有識者とされる人々で構成された会議である。その会議には労働界からは連合会長ののみが出席を求められ、労働現場の生の声が届くのか危ぶまれてきた。

公表されたガイドライン案では「いわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規労働者(有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものかを示したものである。」としている。即ち、正規と非正規と雇用形態による差別を是正することではなく、不合理な待遇差について例を挙げることに限定されたものである。本来の非正規という言葉を一掃するとするには不十分といわなければならない。また、厚生労働省に設置された「検討委員会」の議論からも大きく後退し、待遇差をはかる具体的客観的な「物差し」は示されず、また挙証責任を経営者に課すのかどうか触れようとしていない。具体例としながら抽象的な例が並べられているに過ぎない。そして派遣労働者については派遣先労働者と職務内容その他事情が同一の場合同一の賃金支給等を明記しているものの個々でも「物差し」が不明である。政府は非正規労働者の生の声をしっかり反映させ、未来に希望を見いだすことができる政策を示すことが求められているのである。正規非正規という雇用形態による差別を廃し、安心して働くことができ、仕事に見合った処遇を実現させることである。そのためには労働者を使い捨てにする為の「抜け道」をなくし、公平公正を担保する客観的「物差し」の設置と強行法規を必要としている。政府はこのガイドライン案を下に法改正へ作業を進める(時期は明記されてい

ない)としているが労契法20条(不合理な差別の禁止)やパート法8条・9条(差別的取り扱いの禁止)を阻害し、雇用形態による待遇差別を固定化・合法化させるものとなつてはならない。

17春闘労使交渉を攻勢的に展開させよう。

では、17春闘を控えている私たちは今回のガイドライン案から積極的に活用する点も見なければならぬ。そして労使交渉では攻勢的に議論を進め非正規労働者の賃金引き上げ・処遇改善に結びつけていく必要がある。

まず、基本認識として政府も「同一労働同一賃金」を課題にしなければならぬほど非正規労働が拡大し、日本労働者の低賃金構造が放置できないまでに深刻化していることである。非正規化と低賃金政策が国内消費の低迷、デフレ経済から脱することができず、大企業正社員と格差が拡大し続けていることである。政府もこの逼塞した現状を認めざるを得ないのであり、非正規労働者の処遇改善、格差の縮小は社会的要請となっていることである。今年度、法定最低賃金の引き上げも行われた。近年では大きな引き上げ幅となった。

ところで、ガイドライン案では経済団体が主張する「日本の労使慣行の尊重」を考慮してと前置きをしながら、基本給について経験年数等に配慮すること、一時金や作業環境に関わる手当などについて差別待遇の不合理性に言及している。即ち非正規労働者の多くが定期昇給もなく、正規労働者に一時金が支給される時の悔しさ・無念さを経験してきた。粘り強い交渉を重ね、賃金の大幅引き上げを実現させていこう。 朝日新聞 2016年12月21日→

「同一労働同一賃金」指針案示す
待遇差是正 実効性が課題

正社員と非正社員の待遇差を是正する「同一労働同一賃金」の実現に向け、政府は20日、ガイドライン(指針)案をまとめた。賃金や福利厚生に差をつける「例」と「問題とならない例」を分類して示し、非正社員に待遇改善を企業に促すことを狙う。ただ、格差を是正するまで進むについては疑問も残る。▼経済面へ考慮

この日の働き方改革実現会議の会合で、指針案が示された。「非正規労働者」という言葉をこの国から一掃する。そう訴えてきた安倍首相は、「不合理な待遇差を認めないが、わが国の労働慣行には十分に留意した」と胸を張った。

指針案は基本給、賞与、各種手当、福利厚生、教育訓練、安全管理の4項目について、どんな待遇差を認め、どんな待遇差を認めないかが「不合理で問題があるのか、否か」を示した。会議の会合で、指針案が示された。「非正規労働者」という言葉をこの国から一掃する。そう訴えてきた安倍首相は、「不合理な待遇差を認めないが、わが国の労働慣行には十分に留意した」と胸を張った。

指針案は基本給、賞与、各種手当、福利厚生、教育訓練、安全管理の4項目について、どんな待遇差を認め、どんな待遇差を認めないかが「不合理で問題があるのか、否か」を示した。

賞与の資格となる基本給については、「非正社員の経験・能力が正社員と同一なら同一の支給を、違うなら違いに応じた支給をしたければならない」といった基準を示した。また、抽象的な表現が目立ち、「問題となる例」として列挙された項目も限られた。

通勤手当や出張旅費、慶弔休暇などは待遇差を認めず、正社員が非社員か

ガイドライン案が示す「同一労働同一賃金」の例
正社員と非正社員の待遇に…
違いを認めない
通勤手当 出張旅費
食事手当 慶弔休暇 など
違いを認める
経験・能力・業績・成果、勤続年数などの差に応じて認める
例) 有期社員
○ 通算の勤続年数から算出
× 直近の契約期間からだけ算出
会社の業績などへの貢献に応じて認める
例) ○ 正社員Aさんと有期社員Bさんの貢献が同じなら、同額を支給
× 正社員全員に支払い、非社員には支払わない
責任の範囲・程度などに応じて認める
例) 店長手当
○ 勤務時間が正社員の半分の非社員に半額を支払う
× 正社員の店長Aさんと非社員店長Bさんの責任が同じなのに、AさんよりBさんに少ない額を支給

指針に法的拘束力は無い。企業が格差是正に取り組むよう指針に実効性を持たせるため、政府は関連法を改正する方針。指針は改正法の施行と同時に効力を持つ予定だ。格差是正が進むかどうかは、今後の法改正の行方次第の面もあり、現時点では不透明だ。待遇格差をつける理由を説明しやすくするため、正社員と非正社員の仕事や役割をはっきり分ける「職務分離」が広がり、「かえって格差が固定化する」といった懸念も出ている。(宇野重規、高橋優次郎)