

# JAMの主張

## 公正で働きがいのある労働へ

### 同一労働同一賃金、考え方を整理

機関紙 J A M 2016 年 4 月 25 日発行 第 206 号

安倍晋三首相が「一億総活躍社会の実現」のお題目の一つに挙げたのは、「同一労働同一賃金」であった。同一労働同一賃金は、職務や仕事の内容が同じとみなされる労働者に対し、同じ賃金を支払うべきとする考え方だ。ただし、誰と、何を、どこを、比べて同じにしなければいけないのか統一的な考え方には至っていない。また、同じ仕事や職務であっても業種や規模による賃金格差は、どうするのかという議論もある。ただし、今回は「同一企業内の正規社員と非正規社員（パート・契約・派遣社員）の処遇」をターゲットに、正規・非正規を問わず同じ企業内で職務が同じとみなされる労働者であれば同じ処遇（賃金・諸手当・福利厚生等）にしなければならないというものである。

日本の賃金制度は、欧州の職務型賃金に比べ職能給型賃金（職務＋年功）が圧倒的に多く、正規・非正規を問わず同一労働同一賃金を導入するには、企業内における賃金体系の見直しが不可欠となりそうだ。ただし、個別企業の賃金制度は職場の実情を踏まえて、労使交渉・協議により構築されてきたものであり、法令で一律に決められるものではないはずである。2月23日の「一億総活躍国民会議」で、水町勇一郎東大教授は欧州と同じように「客観的・合理的な理由がない限り、非正規労働者に不利益な取り扱いをしてはならない」という規定を労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法に盛り込むべきであり「客観的・合理的な理由」は指針（ガイドライン）が有用とした。また、非正規に対する合理的理由のない不利益取り扱いの禁止を条文化し、賃金差を設ける合理的理由は会社側が立証責任を負うべきと説明している。安倍首相も「我が国の雇用慣行には十分留意しつつ躊躇なく法整備を進めます。どのような賃金差が正当でないと認められるのかについては、政府としても、早期にガイドラインを制定し、事例を示してまいります」（議事要旨）と発言している。

JAMでは、こうした政府の動きを踏まえて「同一労働同一賃金研究会」を顧問弁護団とともに発足し、JAMにおける同一労働同一賃金の考え方を整理することとした。非正規労働者が約四割を占めるなか、その処遇改善は極めて重要な課題であり、どのような雇用形態にあっても、公正で働きがいのある労働条件へ「正社員転換の促進」と「均等待遇原則の法制化」に向けた取り組みを連合とともに進める。

副書記長・川野英樹