三平代表コラムNO. 25

平成28年も残り少なくなってきましたが、政府は来年度にかけて「働き方改革」の実現に具体的な取り組みをはじめようとしています。

「働き方改革」における大きなポイントは「同一労働・同一賃金」の考え方です。

これは、職務内容が同一または同等の労働者に対して、同一の賃金を支払うべきであるという考え方です。この考え方は、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法等において既に法律上明確にされており、原則と異なる賃金制度等を採用する場合、その理由・考え方(合理的理由)について、使用者側が説明責任を負うこととなります。つまり裁判における立証責任は使用者側が負うという事です。

これには、正規・非正規労働者間の処遇格差問題について、合理的理由のない不利益な取り扱いを解消しようとする狙いがあります。

我が国の現状において、育児・介護など働く上で制約が大きい女性、正規雇用に就けない若年者、定年後の高齢者などにおいて、仕事の内容が正規社員と変わらないにもかかわらず、その働きに見合わない処遇を受けている労働者が数多く存在しています。そこに注目し、非正規労働者の処遇改善を図ることにより、多様な働き方を促進し、その能力を十分に発揮できる就業環境を整えていくことにより、一億総活躍社会の実現を図ろうとするものです。

今後の法制化の流れ、行政の方針を注視していきたいと思いますが、現時点での重要な点を整理して確認します。

先ず、「同一労働」は、同一または同等の職務内容であれば、同一賃金を支払うことが原則であることは、前述したところですが、常に同じ賃金を支払うことが求められているわけではなく、「合理的な理由」があるものであれば賃金格差も許容されうると解釈されています。ここで重要なのは、「合理的な理由」は、どのような理由がそれにあたるのかということです。これについては、「働き方改革実現会議」の委員によると12月中にはガイドラインが示されるとのことです。

また、「同一賃金」の中身についても気になるところですが、職務の内容に関連しない通勤手当、出張旅費、食堂の利用、更衣室の利用などについては基本的に同一の給付を求められるとされています。他方、職務内容に関連する

基本給、職務手当、教育に関連する給付などについては異なる処遇は認められるとする考え方で議論が進んでいるようです。

いずれにしても、急速な高齢化社会に対応していくため、企業も労働者も、「働き方・働かせ方」についての意識改革を迫られているといえるでしょう。今後の動向に注目していきたいと思います。