

# 大山鳴動して… 「同一労働同一賃金」が進まない事情と、ある勘違い

有料記事

聞き手・滝沢卓 2022年8月30日 14時00分



独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）の労働政策研究所長・濱口桂一郎さん=東京都練馬区 

正社員か非正社員かにかかわらず、同じ仕事をした場合の賃金に不合理な差をつけないようにする「同一労働同一賃金」。安倍晋三 元首相は2016年の国会で、その実現に「踏み込む」と答弁し、その後法改正された制度が20年以降順次スタートした。

諸外国の労働政策に詳しい独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）の濱口桂一郎・労働政策研究所長（63）はこの動きについて「大山鳴動したが、ネズミが2匹、3匹出てきたような印象」と手厳しい。ただ、「どの政権、政党でも同じような結果になったはず」とも指摘する。その背景と課題を聞いた。

——パートや有期契約、派遣といった非正社員は雇われて働く人のうち約4割。安倍政権 は「1億総活躍プラン」の一環として、非正社員の待遇改善をめざして「同一労働同一賃金」を打ち出しました。当時の政権の姿勢をどう見ましたか。

一般的に労働組合団体からの支持を受けない 自民党 政権にもかかわらず、正社員と非正社員の格差問題を解決するというメッセージを社会に出した。これは残業時間の規制や 最低賃金 の引き上げなどとも相まって、政治的にとても大きな意味がありました。しかし、その結果は、大山鳴動したものの、ネズミが2匹、3匹出てきたような印象です。

——どういことですか。

欧米諸国 で言われている同一労働同一賃金の考え方に照らすと、その実現には、長年続いてきた日本の賃金の決まり方を根本からひっくり返す必要がある。ただ、実際にはそうはなりませんでした。

——欧米諸国での賃金と何が違うのでしょうか。

賃金を値札に例えてみます。ある仕事で求められる内容(職務)をイスと考えたとき、欧米の場合はイスの値札がベースです。イスに座る人の経験や能力は、あくまでも加味されるものにすぎません。

——日本では？

主に正社員の場合、値札は人に貼ってあります。年功制 や、部署の 配置転換 による経験によって賃金が決まるためです。これが基本で、大変なイスに座ったときの職務手当は、加味されるものです。

——ベースが違うわけですね。では、日本の非正社員はどうでしょうか。

日本の非正社員は多くの場合、年功制や配転のない制度のもとで働くため、値札はイスについています。ただ、欧米のように様々な値札のイスが用意されているわけではなく、専門職以外の多くは「その他のイス」としてくられてしまっていて、その水準は最低賃金+ $\alpha$ にとどまります。

——その状況下では、欧米のような同一労働同一賃金の実現は難しいということでしょうか。

賃金がイスの値札なら、同一の労働で同一の賃金かどうかを比べやすい。しかし日本のように、正社員と非正社員で賃金の決まり方が異なり、さらに月給と時給という違いもあると、比較は難しい。

つまり同一労働同一賃金を実現するには、論理的には、正社員も含めて賃金の基本をイスの値札にするか、非正社員にも年功制や配置転換を適用するかという話になります。しかし現実には、マジョリティである正社員や企業には受け入れられにくい話です。

——そうした中でも、政府は同一労働同一賃金のガイドラインで、基本給や賞与、各種の手当、福利厚生 などについて、正社員と非正社員の間でどのような差が問題となるかを示しました。

## 多くの日本企業に当てはまらないガイドライン

通勤手当 や食堂・更衣室利用といった福利厚生に差をつけない点はわかりやすい。一方で、賃金の「本丸」ともいべき基本給などで差が問題となるケースは、ガイドラインでは正社員と非正社員の賃金の決まり方のベースが同じ場合が前提になっています。

つまり、多くの日本企業には、当てはまらない内容が書いてあるに過ぎないのです。

多くの企業が注目した、賃金の決まり方が違う場合については「注釈」部分に記載があり、「将来の役割期待が違うから」などと主観的・抽象的に説明することでは足りないとする一方、「客観的・具体的な実態に照らして不合理と認められるものであってはならない」と、あいまいな内容に終始しています。

そういう意味で、安倍政権かどうかにかかわらず、労働市場の多数派である企業や正社員を説得して、長年続く日本の賃金の決め方をひっくり返そうとしない限り、どの政権でも、同一労働同一賃金の実現に実質的に「踏み込む」ことは難しかったでしょう。

結果的にガイドラインもえたいの知れない内容になり、以前から注目されていた非正社員と正社員との均衡・均等待遇を進める点では、抜本的な改善には至りませんでした。

---

「年齢上がれば能力も向上」は建前 ジョブ型専門家が企業の本音分析 →

---

——ただ、ガイドラインなどが施行された後の20年秋、JILPTが同一労働同一賃金の取り組み状況について企業を調査(約9千社が回答)したところ、非正社員の待遇などの「必要な見直し」に着手している企業(予定や検討中含む)が約1700社あり、このうち約4割が、パートや有期契約社員の「基本的な賃金」の「増額・拡充」を選んでいきます。

日本では、舶来の同一労働同一賃金という言葉が元の文脈から切り離され、格差社会解決への特効薬であるかのような「勘違い」の上で消費されている面があります。一般的には、正社員と非正社員の格差を縮めようと捉えた人が非常に多いということでしょう。

——しかし、同じ調査では正社員の待遇について、「基本的な賃金」や「賞与」、「通勤手当」などで「減額・縮小」する企業も各約2~5%いました。

ガイドラインでは、労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましくないとされています。ただ長い目でみると、待遇で非正社員を差別する元になる手当などはやめようという動きも出てくるはずで

す。

そもそも厳密には、同一労働同一賃金は非正社員の賃金水準を全体で底上げさせるものではありません。もし欧米のような同一労働同一賃金を実現させたとしても、賃金のベースが職務の内容ごとに考えられるため、同じ仕事であれば同じ賃金ですが、専門的な仕事とそうではない仕事の賃金差が縮まるわけではないのです。

## 岸田政権に求められることは

——そうすると、非正社員として働く人の待遇底上げを図るために、岸田政権に何が求められますか。

正社員と非正社員の賃金差が大きく、さらに制度上の比較も難しい状況に、同一労働同一賃金のスロウガンを持ってきたとしても、解決の道筋は現時点で何も出ていないのかもしれませんが。正社員と同じく

年功制やジョブローテーションによる経験を元にする賃金制度にすることは企業にとって現実的ではないでしょう。

そのほかの手段としては、地域別の最低賃金がまもなく全国加重平均で1千円を超えようとしている中で、すでに法律上存在する産業別の最低賃金制度に改めて注目するのは一手でしょう。地域別の最低賃金を上回る形で、ほかの産業よりも人を集めやすくするために、個別産業ごとの最低水準を設けたり、引き上げたりする。実現するには関係する産業の労使で合意する必要があるなど、こちらもハードルは高いですが、人手不足対策という点もふまえれば、議論していい段階です。(聞き手・滝沢卓)

---

朝日新聞デジタルに掲載の記事・写真の無断転載を禁じます。すべての内容は日本の著作権法並びに国際条約により保護されています。

Copyright © The Asahi Shimbun Company. All rights reserved. No reproduction or republication without written permission.