

平成三十年四月十日提出
質問第二二一号

同一労働同一賃金に関する質問主意書

提出者 尾辻かな子

同一労働同一賃金に関する質問主意書

一 同一労働同一賃金の原則・同一価値労働同一賃金の原則

1 二〇一六年（平成二十八年）三月二十三日の厚生労働省の第一回「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」に厚労省から提出された資料三のなかに、「同一労働同一賃金に関する現行制度」のなかの、均等待遇に関する規定として「パートタイム労働法第九条」、均衡待遇に関する規定として「パートタイム労働法第八条」と「労働契約法第二十条」が挙げられているが、これらの規定が「同一労働同一賃金」に関するものであるという認識は厚労省だけでなく、政府の認識でもあるのか。

2 二〇一七年（平成二十九年）九月十五日答申の「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」の「第七」は、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」をパートタイム労働法の改正法として成立させるとし、短時間労働者と有期雇用労働者の双方について、従前のパートタイム労働法第九条と同様の規定とパートタイム労働法第八条及び労働契約法第二十条と同様の規定を設けるとしているが、これら新たに新設する規定について、同一労働同一賃金に関する規定であると考えているのか。

3 労働契約法第二十条に関する判決が相次いでいるが、日本郵便事件東京地裁判決（平成二十九年九月十四日労判一一六四号五頁）などは、労契法第二十条は同一労働同一賃金に関する定めではないとしている。そのような司法判断の理由について、政府は承知しているか。司法判断においては、「業務」のほか、「業務に伴う責任の程度」（業務及び業務に伴う責任の程度をあわせて「職務の内容」としていい）、「職務の内容及び配置の変更の範囲」、「その他の事情」を考慮する以上、業務だけで同一労働かどうかを判断するわけではないから、労契法第二十条は同一労働同一賃金を定めたものではないとしていることを承知しているか。

4 同一労働同一賃金は、同一の労働（業務）をしていれば、同一の賃金とすべきであるという考え方であると考えるが、政府はどのような見解なのか。

5 本来はILO（国際労働機関）の原則であり、また、日本でも一九四六年の労働基準法草案段階で一度は取り上げられた「同一価値労働同一報酬〔賃金〕の原則」を実現すべきではないか。

同一価値労働同一報酬の原則は、業務が同一であっても異なっても、同一の価値の労働には同一の報酬が得られるという考え方であると考えるが、政府はどのように考えるか。

また、同一労働同一賃金は、同一価値労働同一報酬の原則のうち、労働（業務）が同一の場合をいうと考えるが、政府はどう考えるか。

6 労契法第二十条を承継する新法の条文について、司法はやはり同一労働同一賃金に関する定めではないと判断する可能性があるが、政府は、それでも、新しい法律は同一労働同一賃金を定めたと考えるのか。

予想される司法判断を回避するためには、すなわち司法にこれは同一労働同一賃金の定めであると判断させるには、「業務」をもって、あるいは「業務及びこれに伴う責任の程度」をもって、「同一労働」かどうかを判断するという基準を明確に打ち出すべきではないかと考えるが、政府はそのようには考えないのか。そのように考えなくても「同一労働同一賃金」に関する法律であると考え根拠はなにか。

二 法案要綱について

1 法案要綱には、不合理な待遇の禁止の条項と差別的取扱いの禁止の条項があるが、通常の労働者と「職務の内容」が同一で、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一の「短時間・有期雇用労働者」

とを差別してはならないとする差別的取扱禁止条項をもって、同一労働同一賃金の原則を具体化したものと考えているのか。

2 「職務の内容」ないし「職務の内容及び配置の変更の範囲」が異なっても、職務の価値が同一の場合がありうると思うが、そのような場合に「差別的取扱禁止規定」の効力が及ぶのか。及ぶかどうかは明確でないとすれば、明確に及ぶとする旨を明記する文言にすべきではないか。

3 職務（の価値）が同一か異なるかを評価するために、現行のパートタイム労働法の適用に関連し、厚労省は「職務分析・職務評価実施マニュアル」を公表しているが、短時間労働者のほか有期雇用労働者についても差別的取扱禁止規定を定める新法のもとで、有期雇用労働者についても職務の価値を評価する上記同様のマニュアルを策定する考えはあるのか。

4 職務評価については、厚労省の前記マニュアルのほか、ILOが「同一価値労働・同一報酬のためのガイドブック」を公表しているが、パートタイム労働者のほか有期雇用労働者についても明確に差別的取扱禁止規定を設けるにあたり、ILOの基準を採用すべきと考えるが、これについて政府はどう考えるか。

5 「職務の内容」が同一の場合、同一賃金でなければならないとすると、「通常の労働者」と「短時間労働者・有期雇用労働者」の職務を異なるものとすることによって（職務分離）、異なる労働条件であつても適法とする動きがあることが指摘されている。こうした場合であつても、つまり職務の内容が異なる場合であつても職務の価値を評価することによって、同一価値労働同一賃金の考え方を貫く必要があると考えるが、政府はどう考えるのか。

6 短時間労働者・有期雇用労働者を無期契約労働者（正社員）とし、職務や賃金等の労働条件はそのままであるとする、同じ正社員であつても従前の正社員とは職務が同じであるにもかかわらず、正社員相互間で賃金等の待遇に格差が生ずるといふ事態が生じうるが、同一労働同一賃金の考え方は、このような正社員相互間にも適用されるべきであると考え。政府は、このようなケースについては、新法あるいはその他の法令でどのように対処できると考えているか。

このようなケースについても、同一価値労働同一賃金の原則を適用すべきであると考え、そのためには職務評価の手法を広範囲に適用していく必要があると考えるが政府はどのように取り組んでいくのか。

三 具体的な適用について

1 差別的取扱いの禁止規定は、「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が通常の労働者（正社員）と同じである場合に適用されることになるが、「職務の内容」の同一性については前記のとおり「職務の評価」を通じて「職務の価値」を比較すべきであると考えるが、どのような職務評価の手法を採用すべきかについて、検討する考えはあるか。

2 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一かどうかについては、日本郵便事件大阪地裁判決が、「労契法二十条は、不合理性の判断における考慮要素の一つとして「職務の内容及び配置の変更の範囲」を挙げているところ、職務の内容や配置の変更があり得る労働者の労働条件については、必ずしも現在従事している職務のみに基づいて設定されているのではなく、雇用関係が長期間継続することを前提として、将来従事する可能性があるであろう様々な職務や地位の内容等を踏まえて設定されている場合が多いと考えられるから、そのような場合に、単に現在従事している職務のみに基づいて比較対象者を限定することは妥当でなく、労働者が従事し得る部署や職務等の範囲が共通する一定の職員群を比較対照しなければならぬ」とし、「将来従事する可能性があるであろう様々な職務や地位の内容等」を

も考慮するとしている。「将来の可能性」が考慮されると、「職務の内容及び配置の変更の範囲」は異なると判断され、ひいてはそれ故、労働条件の相違は「差別的取扱い」にあたらないとされる可能性がある。 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一か異なるかについて、必ずしも明確な基準がないように思うが、政府としてはこの点、どのように考えているか。

3 不合理な待遇の禁止規定では、「その他の事情」が考慮されるようになっていたが、労使交渉の経過や定年後の継続雇用においては賃金額が減額されるのが一般的であることなどが、考慮されることとする裁判例もある（長澤運輸事件控訴審判決）。その他の事情として考慮される事情を広げすぎると、結局不合理な待遇の禁止が禁止でなくなる可能性がある。他方、「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」という明確な基準こそが重要であり、「その他の事情」とは前二者に準ずるような事情に限定されるべきであり、そうでないと結局不合理な待遇であると認められる範囲は狭くなってしまおうという批判がある。この点、政府は「その他の事情」を広く考えているのか、限定的に考えているのか。

四 違反の効果について

1 差別的取扱いの禁止規定に違反した場合、短時間労働者及び有期雇用労働者の労働条件は通常の労働

者（正社員）のそれと同じになるという効果（補充的効力）を持たせるのか。仮に補充的効力がなく、強行的効力のみ認めるとすると、短時間労働者や有期雇用労働者が訴訟を提起しても不法行為に基づく損害賠償請求のみが認められ、同請求権の消滅時効の期間満了前に新たに訴訟をしなければならぬことになるが、差別的取扱いを受けている短時間労働者や有期雇用労働者に訴訟を強いる結果になるのは相当とはいえないのではないか。差別的取扱いの禁止規定に違反した場合には、明文で補充的効力を付与すべきではないか。

2 不合理な待遇の禁止規定に違反した場合も、差別的取扱いの禁止規定に違反した場合と同様の問題がある。これについてどのように考えるか。

五 派遣労働者についての同一労働同一賃金

1 法案要綱第五の二は、労働者派遣法を一部改正し、派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間の不合理な相違を設けてはならないなどとしているが、短時間労働者・有期雇用労働者のような明確な差別的取扱禁止規定がない。その理由はなにか。

2 法案要綱第五の二の三は、過半数代表の労働者・労働組合との協定により、不合理な相違禁止規定等

は適用しないとしているが、短時間労働者や有期雇用労働者にはこのような定めがなく、派遣労働者に限ってこのような定めを置くのはなぜか。

3 派遣労働者について、不合理な相違禁止規定に違反した場合の法的効果がどうなるのか明確にするのか。

右質問する。