

“働きかた改革”の目的は労働生産性向上

“働かせ方改革”を貫徹

昨年春、政府は政策に「同一労働同一賃金」を掲げました。

6月16日、労働政策審議会は厚生大臣に「同一労働同一賃金に関する法整備について」建議しました。このあと国会に法改正案が上程されます。

基本的考え方は、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には賃金、福利厚生、教育訓練などの面で待遇格差があるが、こうした格差は、若い世代の結婚・出産への影響により少子化の一要因となるとともに、ひとり親家庭の貧困の要因となる等、将来にわたり社会全体へ影響を及ぼすに至っている。また、労働力人口が減少する中、能力開発機会の乏しい非正規雇用労働者が増加することは、労働生産性向上の隘路ともなりかねない。」などを指摘しています。それを克服するために

「賃金等の待遇は、労使によって決定されることが基本である。しかしながら同時に、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の是正を進めなければならない。このためには、

- (1) 正規雇用労働者・非正規雇用労働者両方の賃金決定基準・ルールを明確化、
 - (2) 職務内容・能力等と賃金等の待遇の水準の関係性の明確化を図るとともに、
 - (3) 教育訓練機会の均等・均衡を促進することにより、一人ひとりの生産性向上を図ると
- いう観点が重要である。

また、これを受けて、以下の考え方を法へ明記していくことが適当である。

- ・雇用形態にかかわらず公正な評価に基づいて待遇が決定されるべきであること
- ・それにより、多様な働き方の選択が可能となるとともに、非正規雇用労働者の意欲・能力が向上し、労働生産性の向上につながり、ひいては企業や経済・社会の発展に寄与するものであること

と建議します。

具体的には「不合理な待遇差の実効ある是正のため、昨年末に政府が提示した『同一労働同一賃金ガイドライン（案）』について」実効性を担保していくといます。

「公正賃金」や「生活賃金」でない非正規労働者の実態

ここで貫徹されているのは「非正規雇用労働者の意欲・能力が向上し、労働生産性の向上につながり、ひいては企業や経済・社会の発展に寄与するものであること」です。“働かせ方改革”です。労働者の過酷な労働実態や生活格差の改善が目的ではありません。

「賃金等の待遇は、労使によって決定されることが基本」です。しかし力関係で使用者が“自主的”に決める賃金に対する不信から賃金決定基準・ルールを明確化するために最低賃金制は始まりました。最低賃金は何を基準にするかはそれぞれの国で違ってきます。一般賃金に比べて不当に低くない、労働の質と量とがちがえばその違いに相応しい「公正賃金」や、生活できる金額の「生活賃金」があります。しかし日本の非正規労働者がおかれている状況は一般賃金に比べて不当に低く、生活できる金額ではありません。それを“待遇差”として容認してきました。

非正規労働者の賃金を低く固定して労働生産性を高めてきたのがこれまでです。その“恩恵”を受けてきたのが会社と正規労働者です。会社は他社との競争に勝ち抜き、正規労働者は雇用を守り、賃金を上昇させてきました。同じ職場にいる非正規労働者にすら思いを寄せることはありませんでした。

労働生産性を高めるためには非正規労働者の尊厳を高めるために処遇を改善し、そのことによって意欲・能力が向上するという認識と手順が必要です。それが結果的に「企業や経済・社会の発展に寄与する」こととなります。

「成果」「意欲」「能力」「経験」から“待遇差”

労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備についてです。

「現行法においては、正規雇用労働者と短時間労働者・有期契約労働者との間の待遇差については、①職務内容（業務内容・責任の程度）②職務内容・配置の変更範囲（いわゆる「人材活用の仕組み」）③その他の事情の3つの考慮要素を考慮して不合理と認められるものであってはならないとされている」

パートタイム労働法第8条と労働契約法第20条に謳われている「均衡待遇規定」です。しかし「現行法の規定は、正規雇用労働者と短時間労働者・有期契約労働者との間における個々の待遇の違いと、3考慮要素との関係性が必ずしも明確でない」実態があることを認めます。

「こうした課題を踏まえ、待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき旨を明確化することが適当である。」と建議します。そして考慮要素として「③その他の事情の解釈による範囲が大きくなっている。」といます。

具体的には「考慮要素として『職務の成果』『能力』『経験』を例示として明記することが適当である。また、労使交渉の経緯等が個別事案の事情に応じて含まれることを明確化するなど、『その他の事情』の範囲が逆に狭く解されることのないよう留意が必要である。」とします。「成果」「意欲」「能力」「経験」から待遇差は生じるということです。「均等待遇規定」と「均衡待遇規定」を使い分けしています。

これをすべての非正規労働者を対象にします。

比較対象となるのは「同一の使用者に雇用される正規雇用労働者」といます。

正規社員なみの競争を強制

同じ非正規労働者同士に「成果」「意欲」「能力」「経験」で競争をあおり、賃金格差をおこなうことをこれまで以上に推進します。

労働者と労働組合が「均等待遇」「均衡待遇」について質問、主張すると「成果」「意欲」「能力」「経験」で切り返されることもありえます。労働組合と労働者はこれらについて明確な評価基準を設定、遂行することを要求・監視する必要があります。

そもそも「成果」「能力」などは何をどう評価するかについては労使にとって現在に至るも課題になっています。そのようなものを明記するということは、“賃金を上げてほしかったら言われたとおりにしろ”“とにかく実績をあげろ”ということになりかねません。

“働き方改革”における「均等待遇規定」は、非正規労働者にも正規労働者と同じように競争を強制させるということです。黙って無理を続けるとやっとな“正社員”に近づけることとなります。労働者の中に生まれる「格差」は自己責任です。そのような労働感・職場秩序が作り上げられていきます。

今、経済界から雇用の流動化が必要と叫ばれ、建議でも“多様な働き方の選択”が謳われています。即戦力を得やすくするためです。企業が不要と判断した労働力を排除し、必要な労働力に切り換えることを容易にすることです。これは「解雇の金銭解決制度」の提案と一体のもので、ここでも労働生産性だけから議論が行なわれています。

労働者にはそれぞれ得意業務、こなせる業務、未知の業務、不得手な業務があります。得意分野・専門分野には簡単に到達しません。日本の終身雇用は、未知の業務にも時間をかけて経験させて得意分野にすることを期待してきました。そのような政策が雇用を安定させ、「労働者の意欲・能力が向上し、労働生産性の向上につなが」っていきました。

しかし「成果」「能力」を強制することは労働者間の競争を激化させ、不要と判断した労働者を容赦なく排除する方向に向かいます。労働者は孤立するなかで業務遂行を余儀なくされます。「解雇の金銭解決制度」が成立していないなかでは労働者をわざと不得手な業務に配置して「成果」を強制し、「能力」がないと“いじめ”で離職に追い込んでいる実態があります。

教育・訓練の機会の保証は能力の蓄積のためのものではなく、短期戦でのテクニック取得が目的です。

「法改正に十分な施行準備期間を」？

派遣労働者についてです。

現状を踏まえると「1）派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善か、2）労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善かの選択制とすることが適当である。」と建議します。具体的には、派遣先の労働者との均等・均衡方式として

「i）派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同

様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けた上で、当該規定によることとすること

ii) 派遣元事業主が「i」の規定に基づく義務を履行できるよう、派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務を課す（提供した情報に変更があった場合も同様）とともに、派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととすること（なお、派遣先からの情報は派遣元事業主等の秘密保持義務規定（労働者派遣法第24条の4）の対象となることを明確化すること）

iii) その他派遣先の措置（教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備等）の規定を強化」が適当とします。

「労働者に対する待遇に関する説明の義務化」についてです。

「非正規雇用労働者（短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者）が自らの待遇をよく理解し、納得するためにも、また、非正規雇用労働者が待遇差について納得できない場合に、まずは労使間での対話を行い、不合理な待遇差の是正につなげていくためにも、非正規雇用労働者自らの待遇の内容に加え、正規雇用労働者との待遇差に関する情報を、事業主から適切に得られ、事業主しか持っていない情報のために、労働者が訴えを起こすことができないといったことがないようにすることが重要である。」と建議します。

この他、行政による裁判外紛争解決手続の整備等についてもあります。

とはいいながら、法施行に向けて（準備期間の確保）については、「法改正は、事業主にとって、正規雇用労働者・非正規雇用労働者それぞれの待遇の内容、待遇差の理由の再検証等、必要な準備を行うために一定の時間を要する。したがって、施行に当たっては、十分な施行準備期間を設けることが必要である。」とします。

鳴り物入りで議論を始めましたが実施はかなり先になるということです。

労働条件は作り上げるもの

労働者にとっていい労働条件とは、賃金や労働時間だけではありません。待遇差は極力主される必要があります。そのようななかにあっても労働者がもっとも期待する労働条件は人間関係です。そして“安心”“安全”です。

しかし「建議」はそのことに逆行し、競争と雇用不安をあおります。

ここに至っても労働組合側からの声はほとんど聞こえてきません。建議が謳う「労使間での対話」は形式的にも存在しない“待ち”の“働らかされ方改革”です。

本物の“働きかた改革”に向けて、今こそ現場の声を集めて政府にたいして提案、対案をして議論をまき起こす必要があります。労働条件は与えられるものではなく労働組合が参加して作り上げるものです。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター