

# 「同一労働同一賃金」に対する考え方

2020年2月14日 全農協労連第761回中央執行委員会決定

## はじめに

労働組合の運動によって、いま『雇用形態』による不合理な労働条件の格差は許さない」ということを、国民的な世論として、そして守るべきルールとして確立させてきました。

この4月には関連する改正法の施行もあるなかで経営者も関心をもっていますが、私たちに問われているのは、あらゆる格差と差別のない、本当の意味での「同一労働同一賃金」をめざしていくことです。労働組合としてどう考え、どう取り組んでいくのか、基本的な考え方を示します。

## 1. 「同一労働同一賃金」に関する基本的な課題

### (1) そもそも「同一労働同一賃金」とは何か

「同一労働同一賃金」とは、労働者が同じ価値の労働（同一価値労働）をしているなら、その対価として賃金も同じように支払う（同一賃金）という考え方です。これは当たり前のようですが、私たちの職場では、ほとんど同じ仕事をしているにも関わらず、雇用形態、性別、年齢などによって賃金やその他の待遇に大きな差があります。

もともと格差・差別の中心は「女性差別」によるものでした。同一労働同一賃金の国際的な根拠となる「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」（ILO第100号条約・1951年）の考えに立って、私たち労働組合や市民は女性差別をなくすためにたたかい、格差の是正を前進させてきました。

しかし、日本の経済界は多くの女性労働者をいわゆる「非正規雇用」に置き換えることで、「雇用形態の違い」として格差・差別を温存しました。さらにこの「非正規雇用」を男性にも広げることで、賃金の抑制がはかられてきました。いまや「非正規雇用」は全労働者の4割にもおよんでいます。

そうしたなかで労働組合は、女性差別はもとより、あらゆる差別と格差を許さないという運動を進めてきました。私たち全農協労連も、臨時職員の無期雇用化、コース別人事制度の撤回、月給制の実現、一時金の同率支給など、各職場で一つひとつの要求を実現し、庄内経済連での裁判闘争のたたかいなど、先駆的な到達を切り拓いてきました。その運動の積み重ねが社会を動かし、今日の「雇用形態による格差は許さない」という世論と法制化へ結びつきました。

### (2) 「同一労働同一賃金」と「パート有期法」の関係

この4月から施行される改正法「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」（以下、パート有期法）は、あくまで「雇用形態」を理由にした不合理な格差を許さないということにすぎません。

つまり、一般的には「同一労働同一賃金」のための法律だと言われて注目されていますが、私たちの職場がかかえる様々な格差・差別の全般を解消するという内容ではありません。国際社会

での「同一労働価値同一賃金」とは違う、きわめて限定的な内容の法律となっています。また、2013年に「改正」された労働契約法にも同趣旨の内容がすでに盛り込まれています。

さらに、その格差が「不合理」であるかどうかは、仕事の内容や責任の程度、配置転換や人事異動の有無などを考慮して判断するとしていますから、少しの職務の違いを理由にして、格差を容認してしまうという危険性もあります。

実際に、法案審議や指針検討の経過をみても、財界・大企業は格差の容認・固定化を狙っていることが分かります。そうした問題点が含まれた法律ではありますが、私たちの職場の改善にとって活かせる内容があることも事実です。法律の問題点と、活かす点の両面をしっかりとらえて取り組む必要があります。

### (3) 私たちが要求する「賃金」の考え方

そもそも、私たちの賃金は「生活給」を原則にしています。生活給と「同一労働同一賃金」との関係はどう考えたらよいでしょうか。

#### ①「成果主義」と「同一労働同一賃金」

これまで、私たちの職場には、目標管理制度や人事考課制度による査定など、同じ職場にありながら労働者の仕事の「成果」によって、賃金を個別に決定・抑制する賃金・人事制度が導入されてきました。そうした「成果主義」による賃金と「同一労働同一賃金」とは全く違います。

個々の労働者の労働によって生み出される価値（成果）は、あくまで使用者の業務の与え方などによって決まってきます。その「成果」に応じて賃金を払うということになれば、労働者の能力や経験を活かせない不当な配置転換によって賃金を引き下げたり、昇給を抑制することが可能になってしまいます。そうした点から、これまで労働組合は成果主義的な賃金制度に反対してきました。「同一労働同一賃金」においても、労働の価値と、労働の結果によって生み出される価値（成果）を混同しないように注意が必要です。

#### ②「生活給」と「同一労働同一賃金」

さて、私たちの「生活給」は家族構成や世代によって大きく変化します。若い世代の間からは「自分は年齢が高い職員と同じくらい（あるいはもっと多く）働いているのに、賃金をはるかに安い」という不満の声が聞かれることがあります。確かに、勤続年数や年齢によって総合的な経験は豊かになりますが、必ずしも勤続年数や年齢と、それぞれの職場で提供できる労働の量や質が比例しているとは限りません。また、若い世代のほうが、体力面では優れているということもあるでしょう。

しかし、私たちの賃金は、単純に個々人の「労働」の対価ということではなく、社会的に平均的な「労働力」を再生産するためのものでなくてはなりません。もしも、ヨーロッパ諸国のように、育児や介護、高等教育の学費など、労働力の再生産に必要とされる社会的費用の多くを、税金などで「所得を再配分」することによってまかなっていれば、どんな年齢の労働者も「生活給」には大きな違いは発生しないでしょう。しかし、日本ではそうした社会的費用のほとんどを、個々の労働者の「賃金」から直接負担するという構造になっています。そのため、使用者は、雇用した労働者本人の生活だけでなく、その家族も含めて将来にむけて必要なすべての費用を「生活給」

として考える必要があります。

しかも、「生活給」は子育てや介護などライフステージによって非常に大きく変化し、一般的には年齢が高くなるにつれてかかる費用が多くなりますから、いまの日本社会の構造を踏まえれば年功的な賃金体系を取らざるを得ません。「職務」や「職能」の名を冠した賃金も、ほぼ年功的な運用がされているのが実態です。

つまり、年齢に応じて賃金が必要になるのは日本社会の構造的な問題であり、個々の労働者の問題ではありません。本当の意味での「同一労働同一賃金」を実現していくためには、社会保障を拡充するなどして、そもそも生計費の構造を変えていかなければならないこととなります。

「同一労働」といっても、仮に高齢な世代が若い世代の「2倍の賃金」が支払われているからといって、「2倍の労働」を提供しなければいけないということではありません。賃金の差によって仲間が「分断」されないように注意し、労働組合として「生活給」に根差した「同一賃金」を要求していく意思統一が必要です。

## 2. 職場での取り組み方

### (1) 職場から具体的な「要求」を掲げる

今回、改正法が施行されるからと言って、それをもって労基署などの行政機関が個別の職場の実態を点検・指導し、自動的に格差が是正されるということではありません。

すでに労働契約法の20条をめぐる裁判闘争も行われ、「不合理な格差」を是正する積極的な判決が勝ち取られています。それはあくまでその職場の当事者が立ち上がって、たたかったから改善が実現したということです。

厚生労働省は、基本的な考え方をガイドライン（厚生労働省告示第430号）として示し、不合理な格差とみなされる項目の具体例を列挙しています（別表参照）。少なくともこうした項目に該当する格差があればただちに改善すべきですが、これらはあくまで最低の目安となる項目ならびに事例であって、ガイドラインには「具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる」としています。つまり、基本的に現場で話し合って決めるものであり、労働組合がそれぞれの職場の実態に即して要求・交渉しなければなりません。

この際、法律や判例を一般論として指摘したり、職場の規則が問題ないかどうか使用者に問うだけでは、地に足のつかない話に終始してしまい、具体的な改善に結びつかない可能性があります。臨時職員に一時金が払われていなかったり、諸手当に格差があったり、無期転換した臨時職員に昇給の規定がないといった問題がありますが、それが「不合理な格差」であることを厳しく指摘することはもとより、それを「いくらに引上げるのか」など具体的な要求として突きつけて、労働組合が内容をリードしていくことが重要です。

とくに、ガイドラインの具体例から見て「格差が不合理ではないのか」と問いかけるだけでは、使用者によっては非正規雇用の仲間を「同じ仕事をしているが、責任がない」と不当に貶めたり、逆に正規雇用の労働者のさらなる労働強化によって「同一労働ではない」「格差は合理的だ」と人件費の抑制に固執するということがありえます。しかし、そんなことをしては、中途退職の止まらないブラックな職場への悪循環を強めるだけです。

また、農協系統として示している資料のなかには、判例を紹介しつつ「同一労働同一賃金指針

には、裁判規範性はないと考えます」としているものがあります。これは言い換えれば「実際に裁判をやってみないと、格差が『不合理』かどうかは分からない」ということであり、経営者の不誠実な対応を誘発しかねません。使用者よりの弁護士や社労士などもそうした見解を示す可能性があり、注意が必要です。

**<別表> ガイドライン（厚生労働省告示第430号）として具体例が示されている項目**

1. 基本給

- (1) 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの
- (2) 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの
- (3) 基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するもの
- (4) 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの

2. 賞与

3. 手当

- (1) 役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの
- (2) 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当
- (3) 交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当
- (4) 精皆勤手当
- (5) 時間外労働に対して支給される手当
- (6) 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当
- (7) 通勤手当及び出張旅費
- (8) 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当
- (9) 単身赴任手当
- (10) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当

4. 福利厚生

- (1) 福利厚生施設
- (2) 転勤者用社宅
- (3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障
- (4) 病気休職
- (5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの

5. その他

- (1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの
- (2) 安全管理に関する措置及び給付

※ 第3で短時間・有期雇用労働者、第4で派遣労働者について列記しているが、内容はほぼ同様。

(2) あらゆる格差と差別をなくす「要求」を確立する

現場のリアルな実感として、手当や福利厚生など明らかに不合理な格差と思われることがたく

さんあるはずですが、今回の法律・指針や判例などはあくまで「雇用形態」による格差を問題にしたものですが、労働組合のかかげる「要求」は法律の枠組みやガイドラインの項目・事例に縛られて矮小化する必要はありません。

例えば、合併農協における旧農協ごとの賃金・一時金の格差、統合連合会における地域格差、納得のいかない昇給・昇格の差なども、当然「同一労働同一賃金」の視点にたつて「要求」し、解消すべきものです。

つまり、あらゆる格差・差別をなくすための大きな「要求」を掲げて、そのうえで、今回の法改正も活かして「雇用形態」による格差から一歩ずつなくしていこうということが基本です。そうした取り組みが、法律の悪用を阻み、さらなる格差解消の法制化を実現していく力にもなります。

### (3) 「要求」にすべての仲間が団結する

要求を実現するためには、その格差がある当事者に労働組合に加入してもらい、主体的に関わってもらうことが必要になります。これを機に、非正規雇用の仲間に労働組合に加入してもらうことが最も大切な取り組みの一つです。

また、低い労働条件の仲間を「助けてあげる」という主体性を欠いた要求では前進しません、ガイドラインには「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い対応とはいえない」と指摘していますが、もしも労働組合が「総額人件費」を決まっているものとして「パイの取り合い」という考え方に埋没してしまえば、格差を解消するためには正規雇用の労働条件を引き下げられないということになってしまいます。

職場全体で率直な議論を交わしながら、賃金の底上げと格差の是正・解消は、安心して働き続けられる職場をつくるための、すべての労働者にとっての本質的な要求だとして、固く意思統一することが大切です。こうした意思統一のためには、私たちの働き方が「同一労働」だという認識を持つことが欠かせません。

例えば、「残業がない」「事業推進がない」ということを理由にして、非正規職員の賃金格差を容認する風潮がありますが、そもそも「残業」は本来発生することがおかしいイレギュラーな労働であって、その有無を「仕事の内容の違い」だとすることは間違いです。これを許せば、長時間労働を強ければ賃金を下げられることになってしまいます。

また、事業推進の有無についても、あくまで農協の事業の進め方の一つにすぎませんから、それをもって格差を設けることも不当です。もしも、推進の有無などによって労働条件の格差を認めてしまえば、正職員どうしても、「事業推進の目標が少なかったり、達成できていない人は、賃金が少なくても良い」と、賃金格差や大幅な査定を容認することになります。それがまかり通れば、経営者は無理な目標を押し付けるだけで賃金を引き下げることができてしまいます。

### (4) 安心して働き続けられる雇用の確保を

かつて「臨時職員」は、農繁期などのまさに期間的で臨時的な雇用でしたが、いまや当たり前のように、正職員と同様の仕事をおこなっていますし、労働時間も変わらないという仲間がほとんどです。「同一労働同一賃金」に照らして、同じ仕事をしていれば同じ賃金を支払うというのは当然としても、そもそも1年単位など短期間で不安定な労働契約で良いのかという根本的な問題があります。

もちろん、期間の定めがあると言っても一方的な「雇止め」は許されませんし、契約を反復更

新して5年を経過すれば「無期転換権」が発生しますが、それを待たずに本人が希望する場合には正規雇用に登用すべきです。また、登用の条件として正職員には求められていないような資格などを課すことも問題です。「雇用形態」による格差解消にあたって、そもそもの雇用契約のあり方も見直すべきでしょう。

一方、職場によって事業推進の目標の有無や多少によって、自ら臨時職員を選択する仲間もいることから、一様にはいかなないでしょう。しかし、それはそもそも事業のあり方をめぐる問題であって、「不安定雇用」を望んでいるわけではありません。誰もが安心して働き続けられる職場をめざし、格差の解消とあわせて、雇用形態、事業のあり方についても議論して、要求していくことが必要です。

#### (5) 60歳以降も安心してくらせる職場と社会を

また、60歳以降の雇用について、多くの職場が「再雇用制度」を採用し、賃金が大幅に引き下げられる実態があります。しかし、再雇用後も仕事内容が変わらなければ、賃金を下げることは不当です。一方、仕事内容を無理に変更しても、現場からは「昨日まで役席だった人をどう扱ってよいか分からない」という声が出てきます。

そうした矛盾を解消するために、労働組合の要求によって「再雇用制度」から「65才までの定年延長」に切り替えるも職場も出てきています。60歳以降の仲間についても、「生活給」の確保を前提にした上で、労働者の経験と力が活かせる仕事のあり方と雇用形態を確立していきましょう。

他方で、開会中の第201回通常国会では、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が提出されようとしていますが、そのなかに「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正案」が含まれています。この法案の主な改正事項は、現行法の「65歳までの雇用機会の確保の義務化」を、「70歳までの雇用・就業機会の確保の努力義務化（のちに義務化）」とすることですが、この際、一般の労働契約ではなく、業務委託や有償ボランティアなどの「安上がりな働かせ方」が位置付けられています。つまり、労働者保護の法制の対象からはずす制度の導入です。

高齢になれば、労災の発生率も高くなりますし、病気を抱える仲間も多くなります。労基法や労安法、労災法などの保護の対象から外しては安心して働くことはできません。また、こうした「雇用によらない働き方」を一部の層に認めていけば、他の年齢層にも広がっていきかねません。高齢者の雇用・労働条件を考える上で、こうした法改定の狙いを反映した働かせ方を導入させないよう注意が必要です。

一方、年金の給付額の引き下げと支給開始年齢の引き上げによって、65歳を超えても働かざるを得ない状況がつけられつつありますが、やはり体調や人生設計の上で安心してリタイヤしたいというのも、労働者の大切な要求の一つです。職場においては、例えば65歳までの定年延長を導入する際には、60歳以降の退職はいつでも定年退職扱いにするなど、雇用保障と並行して一人ひとりの労働者の意向を尊重できるルールづくりも求められます。

そして、少なくとも65歳になれば、安心して暮らせる年金の支給を国に保障させること、65歳に至る前に退職する労働者の生活を支えるための年金や医療・介護の拡充をはかるという政策要求がますます重要になっています。

以上