

# ハズの労務コンサル短信

## 〈No.9〉同一労働同一賃金への労基署の関与について

- 〈No.2〉日本では女性の賃金はなぜ低いのか
- 〈No.3〉男性の育休取得率の公表義務化に向けて
- 〈No.4〉Post コロナの米国リモートワーク事情
- 〈No.5〉“就業の場所”の「変更の範囲」について
- 〈No.6〉“従事する業務”の「変更の範囲」について
- 〈No.7〉労働市場を改革する岸田政権
- 〈No.8〉岸田政権が前のめり、ジョブ型給与の導入の是非を問う

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

### ＊日本版同一労働同一賃金の図式

日本の同一労働同一賃金は日本以外の諸外国のそれとは異なり、非正規労働者の労働条件の向上を目的とするという特殊なものであるとはよく指摘されます。

安倍政権当時から、日本経済を浮揚させるためには個人消費を活性化しなければならない。そのためにはまずは賃上げ！というのが基本姿勢ですね。

そうしたなかで岸田政権は、給料の低い非正規の賃上げは貯蓄増ではなく個人消費増に向かうという考えからか、昨年末の今年春闘の組合要求組成の時機に合わせて、非正規の賃上げのため、この同一労働同一賃金の徹底!! との方針を打ち出しました。その一環として、同一労働同一賃金の根拠法となるパートタイム・有期雇用労働法については全く管轄外の労働基準監督署に同一労働同一賃金の法順守の徹底への連携を総理自ら命じました。

これについては昨年12月19日付PMP News\*で「同一労働同一

賃金に労働基準監督署が乗り出す!?」とお伝えしています。今回はその後の動向などについてお知らせします。

※<https://www.pmp.co.jp/20221219-2/>

### ＊労基署による調査と指導

岸田政権が進める新しい資本主義実現会議の議論の中で、今年2月に改めて「非正規の賃上げには同一労働同一賃金の徹底施行が不可欠」「今でも非正規の賃金は時給換算で正規に比べると600円程度低い」との指摘がありました。しかしながら、改正パートタイム・有期雇用労働法は、正規・非正規間の不合理な労働条件の格差をNGとするもので、指摘された時給格差600円については不合理性が証明されない限りは総理が言うこの法律の徹底施行を狙っても解消されるものではありません。

正規・非正規が同じような仕事をしていても、責任の範囲が異なるというようなことはよく観察されます。その場合は、ある程度の時給格差はNGとまではなりません。

ん。

皆さんご存知のように、同一労働同一賃金をめぐる最高裁も含めた最近の裁判例でも、特に基本給や退職金、賞与など比較的金額の大きい労働条件については差があっても不合理とまでは言えないとの司法判断は珍しくありません。

さはさりながら、この新しい資本主義実現会議では同じタイミングで、「パート労働法の担当部局は全国47カ所の都道府県労働局しかない。担当外で助言・指導はできないが、全国321ある労働基準監督署に、同一労働同一賃金の調査を行わせることはできる。労基署の調査結果を指導・助言権限を持つ労働局に報告させればよい」という議論をしています。

まずは52名の労働基準監督官を増員し、2月から労働基準監督官による同一労働同一賃金の事実確認、実際は同一労働同一賃金に関するチェックシートの配布・記入依頼・その収集が始まりました。夏を過ぎて、この労基署調査の結果が各都道府県労働局に集めら



●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本人法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

れ，法違反の場合は都道府県労働局長による助言・指導（直接の担当は雇用環境・均等部等，派遣労働者が対象となる場合のみ需給調整室等となります），法違反までは確認できない場合でも，正規・非正規間の労働条件の格差に対して働き方改革推進支援センターによるコンサルティング活動が始まろうとしています。

この原稿が世に出る頃には，皆さんの中には，すでに，労働局担当官から連絡を受けた方もいらっしゃるかもしれません。

### ＊指導を受けたらどうするか

筆者は先日，労働局の担当部長と話をすることがありました。細かい諸手当や福利厚生について法違反か否かの質問をしてみました。手元の同一労働同一賃金のガイドブックを参照されながら，明快に，それは違法です，あるいは違法とまでは言えませんが，少しでも格差を縮小できるかも検討ください，等々の行政見解がその場で示されました。

論理明快で分かりやすいのですが，問題は手元で参照されている厚生労働省のガイドラインです。改正法施行以降のいろいろな司法判断の中には，このガイドラインと異なる見解も散見されるようになりました。もともと労働法学会でも，この改正法，特にガイドラ

インに対しては様々な意見があるという話も聞いています。

そこまでの事情を考えたいうえで，仮に皆様が労働局担当官から同一労働同一賃金の法違反との助言・指導を受けた場合，一方で，社内では指摘された正規・非正規の格差についてはこの程度の差は問題ない，という意見である場合，さあどうすべきでしょうか？

結論は，行政の助言・指導については，会社の考え方を堂々と展開したうえで，その助言・指導には従わない，とすることもやぶさかではないのでは？ ということになりました。

### ＊見直すべきはどこなのか

実は，パートタイム・有期雇用労働法，法違反に対する助言・指導さらには勧告までは認めていますが，その先の社名公表は，同法第6条第一項，第9条，第11条第一項，第12条から第14条・第16条違反を対象としているものの，均衡待遇を定めた第8条は対象となっていません。この点を押さえておきましょう。

罰則についてみれば，料金の制裁は，第6条第一項違反が10万円以下（第31条），第18条第一項の報告をせず，または虚偽の申告の場合が20万円以下（第30条）となっています。これだけです。

従って，行政当局からの同一労働

同一賃金の8条（均衡待遇）違反の助言・指導を受けた場合，会社としての考え方を示して反論することで，まず第30条違反を回避します。その上で，指摘された正規・非正規の労働条件格差は会社の考え方に基いて現状維持のままとしても，料金はもとより社名公表の対象にもならない，要はこれで終了という結果になると思います。ただし，会社の対応に対して行政が司法に訴え，司法判断を仰ぐという法的可能性が残ることは言い添えておきます。

筆者は，罰則がないから法違反しても構わないなどということを経々に言うつもりはありません。法治国家ですし企業にとってComplianceは最重要事項の1つです。

しかしながら，所轄外の労働基準監督官を増員してでも巻き込み，法体系から罰則適用のない事項に行政が助言・指導を行う仕組みは無理があるように思えてなりません。単純に政権は103万円とか106万円，130万円といわれる“非正規の壁”の存在を真正面からとらえ，これらのもととなっている税制と社会保険の仕組みを見直すべきではないでしょうか。それができれば，非正規の賃金は企業に任せていても自ずと引き上がるはずですか？