

労働条件の格差の是正について

公益委員 畑井清隆

厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」結果の概況によれば、雇用形態別にみた賃金（令和5年6月分）は、男女計でみると、正社員・正職員33.6万円に対し、正社員・正職員以外22.7万円であり、雇用形態間の賃金格差は、正社員を100とすると、非正社員は67.4となっている。非正社員の賃金額は、正社員の賃金の約7割といえる。

このような正社員と非正社員との間の労働条件の相違（格差）については、「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」（以下「パート有期労働法」という。）が規制しており、同8条は、事業主が、その雇用する非正社員（法律上は、短時間労働者または有期雇用労働者）の基本給、賞与、退職金その他の労働条件（待遇）のそれぞれについて、正社員の労働条件との間において不合理と認められる相違を設けることを禁止している。正社員と非正社員の業務内容等が同じである場合には、労働条件は同一であることが求められるが（9条）、職務内容等が異なっている場合でも、労働条件の相違が一定程度存在することは許容されるものの、不合理であることは禁止されているのである。労働条件の不合理性については、①職務の内容（業務の内容および業務に伴う責任の程度）、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、問題となっている労働条件の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮し、判断しなければならない。

労働条件ごとに、最高裁判所が不合理性についてどのように判断したかをみると、正社員と非正社員の職務の内容等が一定程度異なる場合において、非正社員の基本給の額が正社員よりも一定程度低いこと（正社員の約80%～75%）、および賞与・退職金が支給されないことについては、不合理とはいえないとしている。その理由については、最高裁判所が、このような労働条件の相違は、非正社員と比べて業務の内容や責任の程度が高い種々の職務を担当し、全国の勤務地において継続的に就労する正社員を確保、育成し、定着を図るという趣旨・目的のためであるとして、そのような使用者の経営判断を尊重しているためであろうとされている。

一方、通勤手当、給食手当、作業手当、無事故手当、精勤手当、年末年始勤務手当および夏期冬期休暇といった支給の目的や趣旨が比較的明確な各種手当・休暇については、最高裁は、そのような目的・趣旨に該当する非正社員に支給しないことは不合理であると判断している。

このように、各種手当・休暇をどのような場合に非正社員に支給・適用しないことが不合理であるかの判断については比較的容易であるが、基本給、賞与および退職金については、判断が難しいといえる。

正社員と非正社員の間で基本給の額に相違があることの説明としては、非正社員は、正社員と業務内容が同じであっても業務に伴う責任の程度が異なる等の理由が挙げられることがある。問題は、業務に伴う責任の程度の相違等によって基本給の額の相違をどの程度、説明することができるかであろう。この問題への解答は容易ではないが、働き方改革が求めら

れるなか、それぞれの職場において、正社員と非正社員との間で、業務の内容や業務に伴う責任の程度、あるいは職務・勤務地の変更の範囲・頻度等がどのように異なるのかを正確に確認し、そのような相違によって賃金等の労働条件の相違について誰でもが納得できる説明をすることができるか等について考え続けることが求められているといえよう。