

# 非正規の賃金格差 判決どう見る 論点スペシャル

正社員と非正規社員の賃金格差が、不公平と認められ、差額が「不合理」と認められる。これにより、法的に認められなかった、業務従事者に対する非正規社員に対する賃金格差の差額を、労働者が請求し、裁判で認められた。この判決は、非正規社員に対する賃金格差の差額を、労働者が請求し、裁判で認められた。この判決は、非正規社員に対する賃金格差の差額を、労働者が請求し、裁判で認められた。

東京大教授  
**荒木尚志氏**



賃金格差は「同一労働同一賃金」の原則に照らして、正社員と非正規社員の賃金格差を是正する必要がある。格差が「不合理」と認められれば、労働者は差額を請求し、裁判で認められる可能性がある。非正規社員は、労働時間や業務内容が同一であるにもかかわらず、正社員と比べて賃金が低い状態が続いている。この判決は、そのような状態を是正するための重要な一歩である。

労働時間や業務内容が同一であるにもかかわらず、正社員と比べて賃金が低い状態が続いている。この判決は、そのような状態を是正するための重要な一歩である。労働者は、賃金格差の差額を請求し、裁判で認められる可能性がある。非正規社員は、労働時間や業務内容が同一であるにもかかわらず、正社員と比べて賃金が低い状態が続いている。

## 企業は説明責任必要に

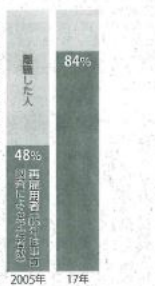
企業は、賃金格差の差額を請求する労働者に対して、説明責任を負う必要がある。労働者は、賃金格差の差額を請求し、裁判で認められる可能性がある。非正規社員は、労働時間や業務内容が同一であるにもかかわらず、正社員と比べて賃金が低い状態が続いている。この判決は、そのような状態を是正するための重要な一歩である。

ユニオン  
全国事務局長  
**岡本哲文氏**



## ゆがみ正すきっかけに

この判決は、非正規社員に対する賃金格差の差額を、労働者が請求し、裁判で認められた。この判決は、非正規社員に対する賃金格差の差額を、労働者が請求し、裁判で認められた。この判決は、非正規社員に対する賃金格差の差額を、労働者が請求し、裁判で認められた。



2005年48%、17年84%。非正規社員に対する賃金格差の差額を、労働者が請求し、裁判で認められた。この判決は、非正規社員に対する賃金格差の差額を、労働者が請求し、裁判で認められた。この判決は、非正規社員に対する賃金格差の差額を、労働者が請求し、裁判で認められた。

林哲也氏



## 雇用側の負担増 対策を

雇用側は、非正規社員に対する賃金格差の差額を請求する労働者に対して、説明責任を負う必要がある。労働者は、賃金格差の差額を請求し、裁判で認められる可能性がある。非正規社員は、労働時間や業務内容が同一であるにもかかわらず、正社員と比べて賃金が低い状態が続いている。この判決は、そのような状態を是正するための重要な一歩である。



中小企業家同友会全国協議会  
経営労働委員長

## 林哲也氏

私たちの協議会には、全国の約4万6000社の中小企業が加盟している。シニアの労働者が増える中、定年後に再雇用した労働者の賃金をカットせず、同じ待遇を維持する企業もある。定年前と同じように働いてもらっている労働者への待遇をどうするかは、どの企業にとっても経営上の大きなテーマとなっている。

今回、最高裁が再雇用労働者への賃金カットを認めたことは、企業の事情に応じた弾力的な運用が認められたという点で意味がある。中小企業の中には、人件費の急激な増大で経営が傾くところもあるからだ。

一方、最高裁判決は、正社員と非正規社員の待遇について、それぞれの働き方の実態に照らして各種手当などを払うかどうかを検討し、不合理な差をつけてはならない、とも示した。食事手当や出張旅費など支給基準が明らかな手当は公平に支給するべきだ。判決を機に、こうした考えは一般的なものになるだろう。

ただ、手当の格差をなくすことも高齢労働者の賃金維持も、人件費の増大につながる。人件費が膨らみ続ければ、若者の雇用を控える動きが出る可能性もある。目先

# 雇用側の負担増 対策を

はやし・てつや 従業員7人の介護関連会社「香川県ケアマネジメントセンター」社長。社会保険労務士の資格も持つ。61歳。

のことを考えれば業務に精通したシニアに任せの方が育成の手間が省けて効率的かもしれないが、将来的には世代の空洞化が生じる。技術の継承がストップすれば、「ものづくり日本」の屋台骨が揺らぎかねない。

政府には、非正規社員の待遇を改善した企業に社会保険料の減免措置を講じるなど、企業側の負担を減らす仕組みを作ってほしい。

また、今回の最高裁の考え方によれば、正社員と非正規社員で待遇の差をつける場合には、合理的な説明が必要になる。企業は労働者から求められれば、「なぜこの差をつけたのか」を説明するべきだろう。

中小企業では、少ない人数で全員が「多能工」的に働いているケースも多い。医師や保育士といった公的資格のような明確な物差がない中で、待遇の差をどのように説明し、労働者に納得してもらえるかは今後の課題となる。

欧米では、特定の技能を持った経験者を必要に応じて採用する「転職型」の雇用が定着している。しかし、日本では、新卒を採用して様々な仕事を通じて知識や技術を習得させ、管理職に登用する「1」という手法で従業員を育ててきた。

こうした状況を踏まえると、たとえば「総合的な能力の高さ」や「経験の豊富さ」といった理由で待遇差を設けることも、「合理的」と言えるのではないか。日本型の雇用は労働者にとっても安定して働くことができるというメリットもある。単純な成果主義に陥らないよう、議論を深めていかなければならない。