

慶應義塾大学
大学院
商学研究科
教授

成には
ものの

鶴

光

太

郎

同一労働同一賃金の真の達成 日本の働き方その 変革が必要

政府は昨年末、同一労働同一賃金でのガイドライン案をまとめた。正規労働者と非正規労働者の待遇差改善を目指す一連の動きの一環だ。だがこの中の、派遣労働に関する部分が物議をかもしている。慶應義塾大学鶴光太郎教授に聞いた。

(聞き手 / 編集部中村雅人)

派遣は本来、3者間の ウインウインの関係

——昨年12月20日、働き方改革実現会議（議長 安倍晋三 内閣総理大臣）から同一労働同一賃金のガイドライン案が出ました。その中の派遣に関する記述（左表）が注目されています。直前には厚労省の同一労働同一賃金の実現に向けた検討会から中間報告が示されました。これを踏まえた上でのガイドラインの発表ということでした

が、こと派遣に関する記述を見る限り、両者には随分温度差があると感じます。

鶴光太郎慶應義塾大学教授（以下鶴教授） 働き方改革実現会議と厚労省の検討会はどういう関係性なんでしょうか、まあよくわからないです。厚労省側の中間報告とガイドラインはほぼつながっていないのではないのでしょうか。

鶴教授 同一労働同一賃金という言葉自体は、昨年1月国会での安倍総理の施政方針演説で出てきたものです。このあとに一億総活躍国民会議が働き方改革の中で同一労働同一賃金も検討していくことになり、それが、去年の秋

3. 派遣労働者

派遣元事業者は、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一である派遣労働者に対し、その派遣先の労働者と同一の賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。また、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情に一定の違いがある場合において、その相違に応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。

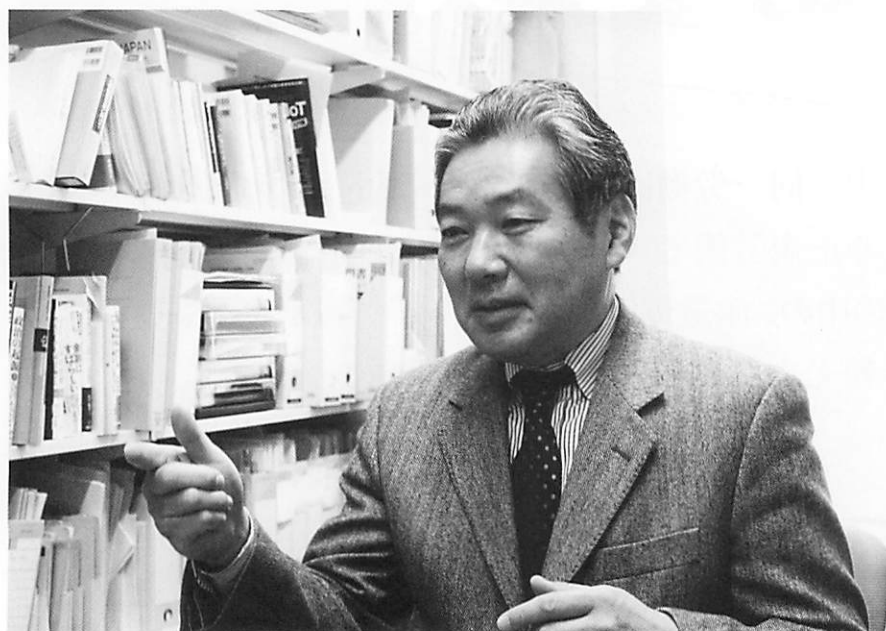
（同一労働同一賃金ガイドライン案より抜粋）

確かにこのガイドライン案には、検討会中間報告に見られるような派遣独自のシステムへの考察、配慮が全くとっていないほど見えません。

—— どういう経緯でこのガイドライン案が出てきたのでしょうか。

鶴教授 同一労働同一賃金という言葉自体は、昨年1月国会での安倍総理の施政方針演説で出てきたものです。このあとに一億総活躍国民会議が働き方改革の中で同一労働同一賃金も検討していくことになり、それが、去年の秋

から衣替えした働き方改革実現会議で継続して議論されています。その中で、基本的な考え方を整理し、ガイドライン案を示し、最終的に法改正にまでつなげていこう



という一連のスケジュールの中で、今回ガイドライン案が示されました。

派遣での均等とは

厚労省はわざわざホームページで、「このガイドライン案は、現時点では「案」であり、今後、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定され、これから検討される改正法案の施行時期に合わせて施行される予定です。このため、今回のガイドライン案を守っていないことを理由に、行政指導等の対象になることはありません。」としています。確かにガイドライン案のこの文面だけ捉えて今後の労働者派遣を憂慮するのは早計でしょうが、「改正派遣法を遵守するために苦勞してようやく教育訓練システムなどを作り上げ、その他の対応もやっとなささというところにもまたこれか。派遣イジメではないか」というのが業界関係者の

偽らざる声です。

鶴教授 派遣労働者は本来自分でする職探しを派遣会社にしてもらって仕事を得ます。一方、ヒトが欲しい企業の方は、自分でヒトを探す代わりに派遣会社を利用する。ポイントとは、派遣先も、働く側の派遣スタッフも、両方とも職探し、人探しに必要なコストを、派遣会社に依頼することで削減できているわけです。ということ、派遣先にしてみれば、人探しの部分で削減できたコストを多少なりとも派遣会社に渡す、派遣スタッフ側にすると、職探しの手間が省けるのだから、少しくらい正規社員と比べて賃金が安くても納得できる部分があるはず。そうやって互いに削減できたコストをうまく分け合いましょうということ、派遣先と派遣元と労働者の3者がウインウインの関係にあるということが基本的な派遣の考え方だと思います。

この基本から言うと、多少の賃金格差が派遣先正社員との間にあるとしてもおかしくないはずで

す。しかしこのガイドライン案の書き方では、私は経済学的に全く納得できません。派遣という業態特有のマージンの話が全く考慮されていない。互いのコスト削減と派遣元のマージンという形で折り合える話です。

——ガイドライン案の派遣部分については厚労省の幹部も、「職務待遇確保法、均等・均衡の強化が今求められており、今後の方向性としてこのように示した。しかし中間報告で述べているように、派遣についてはなおいていねいな議論が必要」とした上で、「制度設計、法改正の議論においてまさにこれからの検討課題で議論を深めていく中で整理されていく」と述べています。今後の適切な検討プロセスを待ちたいものです。

ガイドライン案 本体の中身

——さて、このガイドライン案全体のお話をお聞きします。

鶴教授 率直に言っている意味、

なかなか突っ込んだところに踏み込んでいるとは感じています。

まずわかりやすいところから言いますと、合理的な格差はいい、しかし不合理な格差は解消しましょう、という基本的な示し方です。ヨーロッパ的な流れも鑑みていきましょう、と。その中で、合理的理由があれば差があってもよいとした。そしてその差というのは、バランスの取れた差にしなさいと、つまり大きく違う差ではなくて、ということなんです。これは均衡処遇の考え方ですね。

しかし、全く同じにしななければならぬ場合（均等処遇）、これを賃金以外のところでもかなり広範にはつきり示しました。均等と均衡を分けて、均等ということもしつかりやる必要があるとし、手当等についても、差をつける意味が無いのであれば同じにしなければいけないと、ここではかなり踏み込んでいます。

ただし、これは概ね想定範囲と言っても良いと思います。

一方、ここまで踏み込むとは思

基本給の因数分解が果たして出来るか 正社員待遇に触れずに改革が可能か

非正規問題は
正規待遇を無視し
ては語れない

わなかった、という驚きが率直に
言って2点ほどあります。第1に
賞与です。

基本的に賞与については「払う
べき」となっていますが、賞与と
いうのは判断が大変難しい問題で
す。ガイドライン案では「会社の
業績への貢献」というところで示
されていますが、賞与はそれだけ
の意味合いではない場合もある。
例えば年間給与の何カ月分が決ま
って支払われている部分、ローン
支払いでボーナス月の返済なども
あるでしょう。その中で、今まで
出していないところに出せと言っ
ているわけだから非常に厳しい話
だと思います。

さらに、百歩譲って、いきなり
これまで支払われていなかった非
正規に賞与を出す、ということに
なるとうなるのでしょうか。そ
の原資はどこから出てくるのでし
ょう。パイが一つしかないのな
ら、分け合う形しか考えられませ
ん。そうすると当然正社員の待遇
の話になるはずなのです。正社員
の待遇には手を付けないと言ってい
るわけですが、突き詰めると、や
はり、正社員の方とある程度わか
ち合うという方向、事をやらない
とこの全体のフレームワークを満
たすことは出来ない、ということ
です。正社員待遇の引き下げ以外
にどういうやり方があるものでし
ょうか。

第2点は、基本給です。

- 1 職業経歴・能力に応じて
- 2 業績・成果に応じて
- 3 勤続年数に応じて

とあり、それぞれ1、2、3に
つき、同一の支給をしなければな
らないと書かれています。そのす
べてにおいて同一ならば同一の支
払い、違いがある場合はその違い
に応じて支給しなさいと。
これはどういうことかという

と、正社員、非正規社員それぞれ
の基本給の中で、どれくらいがそ
れぞれ1、2、3に応じた部分な
のかということを明確にそれぞれ
分解できていなければならぬとい
うことです。では今、企業の人
事がそれぞれにどれくらいかなど
と説明できるのでしょうか。しか
もこれは表に出る話です。企業内
でこっそりやる話ではないので
す。もし裁判になれば、明らかに
どの部分がどう、ということが示
されないとならない。示すことが
できないのなら裁判にもなりません。
ですからこのガイドライン案
が有効になるためには、賃金が1、
2、3について、これはこれ、と
完全に因数分解できている必要が
あるということ。しかもそれを
白日に晒すということにもなり
ます。もしこれを行うとなると日
本の賃金制度に破壊的な改革が進
むでしょう。

結局日本の年功賃金というもの
が、なぜ40歳以上も上がり続けてい
くのか、といえ、それは本当は「あ
る程度の年齢では子育てもあるし大
変だよ」という生活給を根本にし
ているからです。いくらあとから職
能制度とか長期の熟練などを出し、
どんどん熟練してスキルアップを図
って昇給、という制度を作り上げた
としても、もともとの本音は生活給。
本音がそうだと因数分解した結果は
そこに行き着きます。40、50歳代に
なったら素晴らしい能力が全員出て
くる、そういう話をするのですか？
ということ。す。

このように賃金の分解、明示化は
根本は革命的な話になります。そし
てこの話は、同一労働同一賃金など
という話よりもっともっと大きな話
です。

これが出来るのならば、そもそも
非正規との間の処遇格差、などとい

う話は吹っ飛ばし、そもそもこのような話にはならないでしょう。真面目に突き詰めて考えようと、やはり正社員の世界を大きく変えるという話になるはずなのです。ただ、それは、経営側も労働側も政治側も誰もやりたくはないのです。

——原資の話で言えば、一説では企業内留保が多すぎる、なぜ労働者側に分配しないのかといった話もあります。

鶴教授 企業は溜め込んでいると言いますが、溜め込むにもそれなりにコストがかかります。溜め込まずにやるほうが儲かるならとくにやっています。現実的に溜め込んでいるのはそれなりの理由があると思います。それはやはりバブルの崩壊で企業のマインドが冷え込んだことが大きい。最後にはメインバンクが助けてくれると言う神話は崩壊し、金をたくさん借りていると結局大変なことになると思い知ったのです。

その結果でできるだけ無借金経営、そして最終的に内部留保だけ

が頼りになってしまっているわけです。これは企業責任というよりも、企業は色々な環境の中を見て合理的に生き抜こうとした経済的結果と見るべきだと思います。

企業も消費者も、結局将来に対して楽観的になれないのです。ですから消費も上がらない、賃金もそれほど上げられない。企業にしても、今後日本がどんどん成長していくのが難しいことくらいわかっている。その中で、では投資を増やせるのか、ベアをあげられるのか、非正規の処遇を改善していきますかということです。

根本は、これまで日本の労働に様々な環境変化が起きた時に、結局何も手を付けなかった。何も変えないまま状況対応しようとすれば、それは非正規で埋めましょう、派遣を使いましょう、となりませう。入り口を非正規にしよう、でもコアに成るところは変えませんが、と正社員制度に手を付けず温存してきた。このことこそが、結局は今、そして将来に対しても対応を苦しくしているのです。

PROFILE

鶴 光太郎
(つる こうたろう)

1960年東京生まれ。1984年東京大学理学部数学科卒業、オックスフォード大学D.Phil. (経済学博士)。後経済企画庁、OECD エコノミスト、日本銀行金融研究員、経済産業研究所を経て2012年4月より慶應義塾大学大学院商学研究科教授。経済産業研究所プログラム・ディレクターを兼務。元内閣府規制改革会議雇用WG座長 (2013~16)。

