

[人事レポート vol.21 202003]

◆ 2020年賃上げの動向 景気後退懸念で賃上げは直近5年間の最低の水準程度の攻防
 ◆ 「同一労働同一賃金」に適應するための課題と対応のヒント

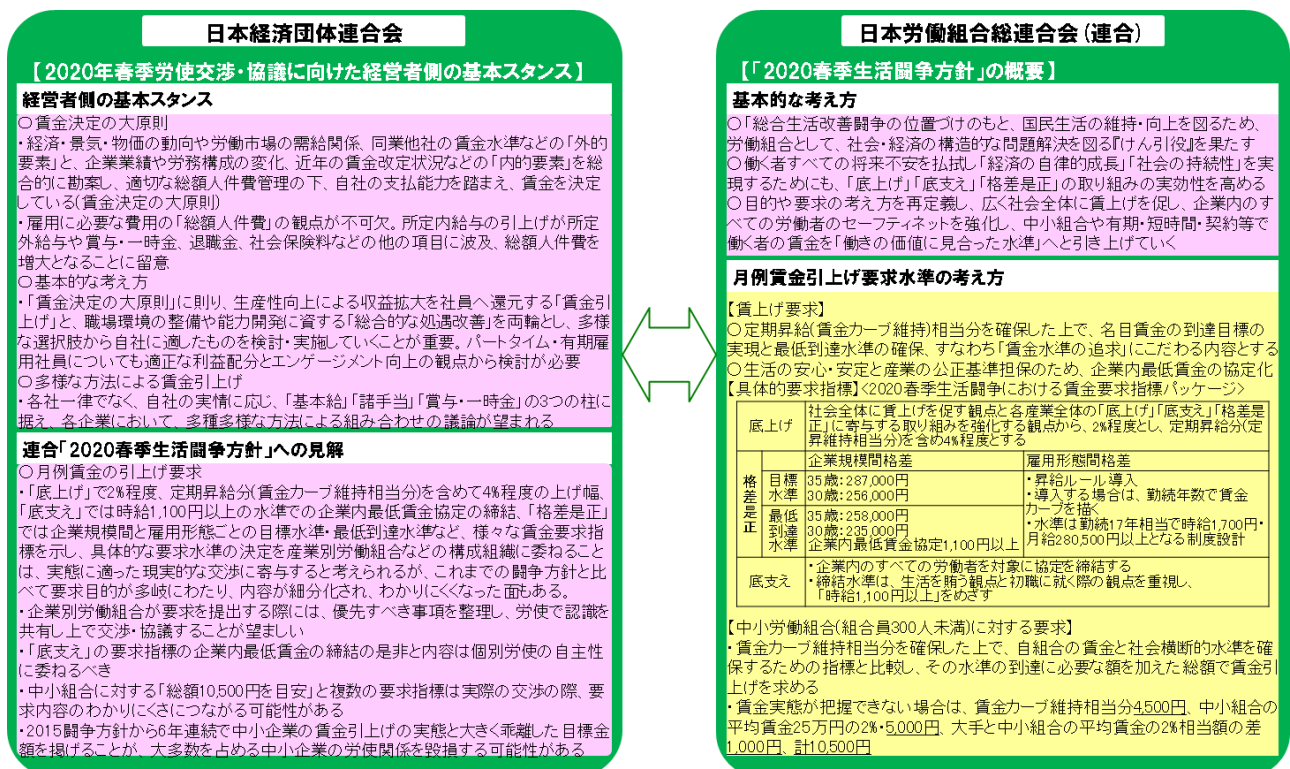
◆ 2020年の賃上げの動向

主要な産業の労働組合から賃上げ要求に対して、3月11日に企業からの回答が出ました。賃上げを牽引する金属労協(自動車、電機など五つの産業別労働組合で構成)のベアをはじめ、昨年をやや下回る要求に対して、トヨタ自動車がベアを見送るなど昨を下回る回答が大半となっています。米中貿易摩擦による世界経済の停滞、米-イラン対立を中心とする中東不安に加え、中国から世界に広がった新型コロナウイルスによる世界経済の後退懸念など、昨年11月に発表された上場企業の2020年3月期の減益幅はさらに拡大する見通しとなっています。アベノミクスが始まった7年前の水準を下回る可能性もあり、賃上げは直近5年間のうちで最低の水準(2015-2017、規模により差)程度の攻防になると思われます。

雇用のひっ迫感はやや落ち着いた感があり、大企業で施行される同一労働同一賃金への対応など全体人件費の増加が見込まれ、賃上げの気運が高まる要因は見当たりません。

使用者(会社)側の代表的な組織である日本経済団体連合会(経団連)と、労働者側の最大の組織である日本労働組合総連合会(連合)の主張は【図表1】のようになっています。

【図表1】

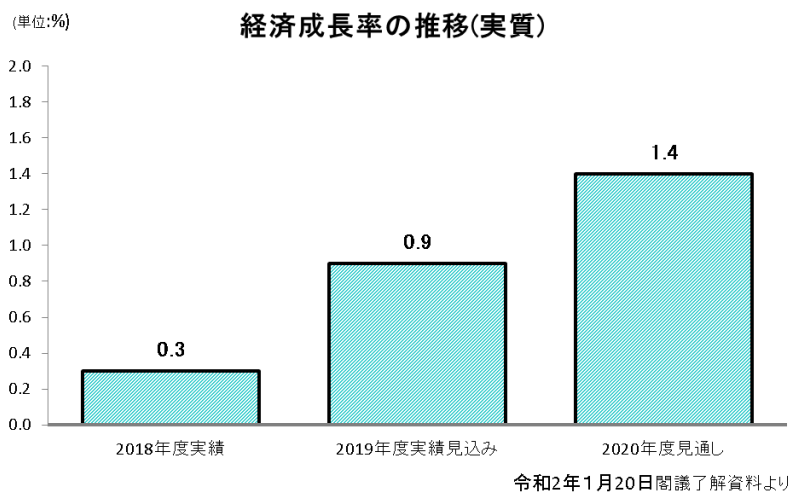


連合は昨年同様定昇(2%)に2%の賃上げを加えた4%程度の要求に加え、企業内のすべての労働者を対象に時給1,100円以上での企業内最低賃金協定の締結を要求するとしています。対して経団連は要求目的が多岐にわたり、内容が細分化され、わかりにくくなり、優先すべき事項を整理し、認識共有が望ましいとしています。

労使双方の課題意識は従来の賃上げ重視から雇用形態間格差の問題を含む多様な課題へとシフトがみられ、全体業績が伸び悩むなか直近5年間の最低の水準程度の攻防になると予想されます。中小企業では、新型コロナウイルスの拡大などにより、業績の落ち込みが激しい場合は資金繰りに窮するなど、さらに厳しい状況になるケースが予想されます。

景気見通しは、新型コロナウイルス拡大前の今年1月20日時点では「海外経済の減速等を背景に外需が弱いものの、雇用・所得環境の改善等により、内需を中心に緩やかに回復している」とし、総合経済対策に基づき、当面の需要喚起にとどまらず、民需主導の持続的な経済成長の実現につなげ、実質GDP成長率は0.9%程度見込むとしています。

【図表2】



【図表3】2010年以降の賃上げの実績

	厚生労働省		日本労働組合総連合会(連合)				日本経団連							
	主要企業1000人以上		業種・単産計		業種・単産計*		大手企業500人以上		中小企業300-499人		中小企業100-299人		中小企業100人未満	
	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率
'10	5,516	1.82	4,805	1.67	3,550	1.41	5,886	1.86	4,221	1.63	3,565	1.44	3,127	1.30
'11	5,555	1.83	4,924	1.71	3,786	1.50	5,842	1.85	4,752	1.71	3,918	1.57	3,632	1.48
'12	5,400	1.78	4,902	1.72	3,740	1.50	5,752	1.81	3,968	1.55	3,888	1.57	3,437	1.44
'13	5,478	1.80	4,922	1.74	3,619	1.51	5,830	1.83	4,100	1.60	4,189	1.69	3,555	1.47
'14	6,711	2.19	5,991	2.11	4,157	1.74	7,370	2.28	4,490	1.76	4,455	1.78	4,232	1.76
'15	7,367	2.38	6,887	2.36	—	—	8,235	2.52	4,989	1.94	4,591	1.84	4,067	1.69
'16	6,639	2.14	6,057	2.04	—	—	7,497	2.27	4,899	1.89	4,502	1.79	4,260	1.71
'17	6,570	2.11	5,886	1.99	—	—	7,755	2.34	4,563	1.78	4,564	1.85	4,348	1.80
'18	7,033	2.26	5,934	2.07	—	—	8,539	2.53	5,095	1.96	4,587	1.82	4,528	1.86
'19	6,790	2.18	5,997	2.07	—	—	8,200	2.43	5,012	1.94	4,692	1.85	4,414	1.81

注:「*」は単純平均

◆「同一労働同一賃金」に適應するための課題と対応のヒント

昨年より施行が始まった働き方改革関連法では、2020年4月から同一労働同一賃金が大企業から施行されます。働き方改革関連法の項目・施行日・主な内容は【図表 4】のようになっています。中小企業への同一労働同一賃金の適用は2021年4月からですが、これまでの時間外労働の上限規制や年次有給休暇の時季指定に比べ、対応の難易度が高く、場合によっては費用のかかることでその対応には時間をかけてでも慎重にあたるのが重要です。同一労働同一賃金に適應するための課題を整理し、対応のヒントを紹介します。

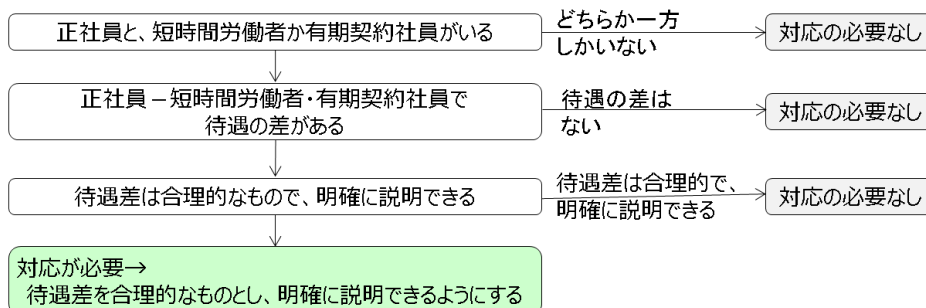
【図表 4】働き方改革関連法の項目・施行日・主な内容

項目	施行日	主な内容
時間外労働の上限規制	大企業-2019年4月1日 中小企業-2020年4月1日	原則月45時間・年360時間超の時間外労働禁止
年次有給休暇の時季指定等	2019年4月1日	年5日の年休取得を義務化、他フレックスタイム制拡充など
同一労働同一賃金	大企業-2020年4月1日 中小企業-2021年4月1日	正社員と短時間労働、有期雇用契約との間での賃金、福利厚生等、待遇の不合理格差の禁止

1.同一労働同一賃金への対応が必要な場合とは

今回の改正法は社員間での不合理な待遇格差をなくすのが法の目的であり、社員間に格差がない場合は対応の必要はありません。対応が必要な場合とは、具体的には正社員の他にパート等の短時間労働者か嘱託などを含む有期限の契約社員がおり、正社員の賃金(基本給、手当、賞与)や福利厚生などの待遇が異なる場合です。正社員だけしかいない場合、または短時間労働者・有期契約社員がいない場合は対応の必要はありません。また差があるから直ちに正社員と同じにしなければならないということではなく、不合理な格差でないことを明確に説明することが必要となります。(【図表 5 参照】)

【図表 5】同一労働同一賃金への対応の確認手順



2.考え方の原則

考え方の原則は正社員と短時間労働者、有期雇用労働者の差、つまり短時間労働であること、有期雇用契約であることだけの理由による待遇差は認められないということです。正社員の間であるように、能力、役割、経験、勤続年数などの違いに応じた合理的の差は認められ、社員から説明を求められた場合は合理的な根拠を示し、説明できることが必要となります。

3.不合理な格差が禁止される具体的な待遇とは

厚生労働省の開示資料によると、【図表 6】のように賞与、基本給、手当、福利厚生等の具体的な項目があげられています。基本給や賞与は違いを認めるものでなく、一定の違いがある場合、その違いに応じた支給についてのみ違いを認めるとしています。正社員は貢献や期待が大きいいため賞与や基本給が高いというだけでは合理的とはいえ、正社員は能力や経験に応じた仕事の目標を担い、その達成度によって決定するなどの説明とともに、評価や支給額決定の方法など具体的な仕組みの説明が必要と思われます。

また、通勤手当は「同一の支給」と明言し、その他の手当や福利厚生は、同一の支給要件を満たす場合は支

給・付与を同一とすることを求めています。短時間労働者、有期雇用労働者がいる場合、一通りの待遇を比較することが必須となります。

【図表 6】

	項目	厚生労働省資料のコメント要旨
違いを認める	賞与	業績等への貢献に応じて支給する場合、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。貢献に一定の違いがある場合は、その相違に応じた支給をしなければならない
	基本給	「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を、一定の違いがある場合には、その相違に応じた支給をしなければならない
違いを認めない	通勤手当	同一の支給をしなければならない
	役職手当	役職の内容に支給する場合、同一の役職に就く者に同一の支給をしなければならない
	特殊作業手当	同一の危険度又は作業環境の場合、同一の支給をしなければならない
	特殊勤務手当	同一の勤務形態の場合、同一の支給をしなければならない
	精皆勤手当	同一の業務内容の場合、同一の支給をしなければならない
	家族手当	均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる
	住宅手当	特定の地域で働く対償として支給する場合、同一の支給をしなければならない
	単身赴任手当	同一の支給要件を満たす場合、同一の支給をしなければならない
	食事手当	同一の支給要件を満たす場合、同一の支給をしなければならない
	時間外手当等	同一の時間外、休日、深夜労働を行った場合、同一の割増率等で支給をしなければならない
福利厚生	福利厚生施設	正社員と同一の①給食施設、②休憩室、③更衣室の利用を認めなければならない
	転勤者用社宅	転勤の有無等の要件が同一の場合、同一の利用・付与を行わなければならない
	慶弔休暇等	慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障は、同一の利用・付与を行わなければならない
	私傷病休職	短時間労働者には同一の、有期雇用労働者には契約満了までの期間を踏まえ、同一の付与をしなければならない
	特別休暇等	勤続期間に応じて認める場合、同一期間(通算)であれば同一の付与をしなければならない

4.法が求めること

法が求めることは①不合理な待遇差の禁止、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備の3点です。①はこれまで説明してきたように不合理な格差を禁止するものです。

②は短時間労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、使用者は正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務があり、説明を求めた労働者に対する不利益取扱いを禁止するというものです。

③はこれまで対象でなかった有期雇用労働者の待遇も行政による助言・指導等となり、また内容に不服がある場合、裁判によらず、都道府県労働局で無料・非公開の紛争解決手続き(行政ADR)を行うこととなります。

5.現実的な対応のヒント

今回の法改正は対応が必要な企業にとって時間、労力、費用等、大きな負担となるものです。ただし、法に違反した場合の罰則はなく、また中小企業では適用が1年遅れとなることから、各企業の対応は徐々に進むもの推測されます。対応が早ければ採用で有利になる可能性もありますが、人件費が増加し経営を圧迫することも予想されます。自社の対応可能なスケジュールを作成することが重要です。中小企業では先行する大企業の対応を参考にしつつ、行政や裁判判例、社会の反応を注視しながら対応を検討し、【図表 7】のように内容の確認、根拠整備、費用試算、説明策定などを進めていくのが現実的でしょう。正社員と短時間労働者、有期雇用労働者の待遇の仕組みを合理的に整える必要があり、専門的な内容については行政を含めた外部の支援を有効に活用するとよいかもしれません。

【図表 7】作業手順例

