

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

同一労働同一賃金への実務対応

<自社の賃金制度の検証>

いわゆる正社員⇔パート・有期契約者間の不合理な待遇格差を禁止するパート・有期雇用労働法が2020年4月（中小企業は2021年4月）よりスタートします。基本給や諸手当の支給基準等、自社の賃金制度の検証が必要となりますが、この法改正に具体的にどのように対応すべきか頭を悩ませている企業も多くみられます。今回は、同一労働同一賃金の考え方と実務対応について解説します。

1. 同一労働同一賃金の考え方

正社員とパート・有期契約者の間で、基本給や諸手当、賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。特に重要なのは次の2つの規定です。

【均衡待遇規定】（パート・有期雇用労働法第8条）

①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止

【均等待遇規定】（パート・有期雇用労働法第9条）

①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、違いを設けること自体を禁止（差別的取扱い禁止）この同一労働同一賃金のポイントは次のとおりです。

(1) 待遇を一つ一つ分けて不合理かどうか判断する。

基本給、役職手当、通勤手当、慶弔休暇等、待遇のそれぞれについて、付与の有無や金額等の差が不合理でないかが問われます。

(2) 各待遇の性質・目的が問われる。

役職手当であれば「職制上の責任への対価」、通勤手当は「通勤に要する交通費の補填」等、各待遇について何のために支給しているのか、その性質・目的に対し、職務内容等の違いがどのように関連するかが重視されます。

(3) 同じ仕事＝同じ賃金ではない。

上に記載した、不合理かどうか判断するための考慮要素の1つ「職務内容」とは、仕事内容だけではなく、責任の程度も含まれます。例えば、正社員とパートで従事している仕事と同じでも、決裁権限や求められる役割・成果・目標等が異なっていれば、職務内容は異なると考えられ、その違いに応じた待遇差であれば認められます。他の考慮要素である「職務内容・配置の変更範囲」は、人事異動による配置転換や昇進の有無・範囲等をいい、「その他の事情」とは、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯等を指します。

(4) 正社員間の待遇差は法規制の適用外となる。

この同一労働同一賃金の法令は、正社員（フルタイム・無期契約）⇔パート・有期契約者との間の待遇差について規制をしています。したがって、同じ正社員間、パート間の待遇差については原則として法規制の適用外となります。

(5) 待遇差について社員に説明しなければならない。

パート・有期契約者を雇い入れたときに待遇の内容について説明することが必要となります。また、本人から求めが

あった場合には、正社員との待遇差の理由等についても説明しなければなりません。

2. 実務対応の流れ

この同一労働同一賃金の法制化に対しては、次の手順で自社の賃金制度の検証を進めていきます。

(1) 雇用形態区分の整理

パート、契約社員、嘱託社員等、正社員との比較対象となる雇用形態（短時間または有期契約）を確認し、それぞれの職務内容や人事異動の範囲等について整理します。

(2) 同一労働同一賃金の検討項目の洗い出し

基本給、諸手当のほか、賞与、退職金、休暇制度、病気休職、社宅利用、福利厚生、教育訓練、安全管理措置といった待遇全般について検討対象となります。

(3) 雇用形態による待遇差と根拠の確認

雇用形態ごとに各待遇について、支給（付与）の有無・要件、金額、日数・期間、計算方法等の違いをまとめます。そのうえで、その違いがどのような理由で生じているか、待遇差の根拠（理由）を整理します。

（例）住宅手当：正社員に支給、パートには不支給

住宅費用の補助を目的としており、転居を伴う異動のある正社員にのみ支給、勤務地限定のパートは不支給 等

(4) 待遇差の妥当性の検討、対応策の実施

①パート、有期契約者の職務内容、職務内容・配置の変更範囲が、正社員と変わらない場合

待遇の性質・目的などは関係なく、待遇に違いをつけること自体が違法となりますので、正社員と条件を揃えます。

②パート、有期契約者の職務内容、職務内容・配置の変更範囲が、正社員と異なる場合

待遇の性質・目的と職務内容等の関係性をみて、上記の住宅手当のように妥当と判断できるものは現状維持とし、そうでないものは、職務内容等の違いに応じてバランスがとれるように支給の有無・金額等を見直します。なお、待遇の性質・目的と職務内容等との関連性が薄いもの（通勤手当、割増賃金、食事手当、休暇制度等）や福利厚生等については原則として正社員と支給（付与）条件を揃える方向で検討を進めることが考えられます。

● コラム ●

今年の4月に弁護士・社労士9名の共著により、「同一労働同一賃金の法律と実務」（中央経済社）という本を出版しました。今回取り上げた同一労働同一賃金への対応については、単純に法改正のためというよりは、人材の定着・有効活用を図るべく自社の賃金制度のあり方について、じっくり考えるよい機会かもしれません。関与先企業の皆様には、個別にご相談に対応しますので、私か各担当者にご連絡ください。（山口）