

昨今の労務分野のトピック

～同一労働同一賃金対応～

1 はじめに

本稿においては、トピックとして 2020年4月から施行される同一労働同一賃金規制にかかる企業対応の留意点について、ポイントをご説明します。

2 同一労働同一賃金規制における企業対応

(1) 改正法のポイント

今回の働き方改革関連法において導入された同一労働同一賃金規制は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）（以下「正規雇用者」といいます。）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）（以下「非正規雇用者」といいます。）の間の不合理な待遇差をなくすというものです。したがって、企業横断的に同一の労働には同一の賃金を支払うことを強制するものではありませんし、正規雇用者間の労働条件の待遇差をなくすという制度でもありません。

改正前の現行法においては、労働契約法 20 条が無期契約労働者と有期契約労働者との間の不合理な労働条件の相違を禁止しており、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」といいます。）8 条がフルタイム労働者とパートタイム労働者との間の不合理な待遇の相違を禁止していました。

今般成立した働き方改革関連法においては、労働契約法 20 条は削除されてパートタイム労働法の適用対象に有期契約労働者が含まれることになりました。これに伴ってパートタイム労働法は、法律の名称を「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」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」。以下単に「法」といいます。）に変更されることとなります（中小企業については、2021年4月1日施行）。

改正点のうち、同一労働同一賃金規制の核となる「均等待遇、均衡待遇」にかかる内容は、以下のとおりです。

ア 法9条（均等待遇の規制）

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（…中略…）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

法9条の規制は均等待遇の規制と呼ばれ、正規雇用者（通常の労働者）と同視すべ

き非正規雇用者については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として差別的取扱いを禁止するものです。

この規制により、①職務内容と、②職務内容・配置の変更範囲が同一であれば、通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者とされ、同一の待遇とすることが原則となります。もっとも、正規雇用者と非正規雇用者で、①及び②が同一という例は企業において必ずしも多くなく、実務上、とりわけ検討とその対応を要するのは次の均衡待遇の規制となります。

イ 法 8 条（均衡待遇の規制）

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

法 8 条の規制は、均衡待遇の規制と呼ばれ、正規雇用者（通常の労働者）と非正規雇用者との間の待遇差について、①職務の内容、②職務内容及び配置の変更範囲、③その他の事情、という 3 つの要素を考慮して不合理な待遇差を禁止するものです。不合理性の判断が、賃金の総額を比較して行われるのではなく、待遇ごとに比較して行われることが明確にされました。

ウ 同一労働同一賃金ガイドラインにおける具体例

正規雇用者と非正規雇用者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示すものとして、「同一労働同一賃金ガイドライン」（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）が策定されています（<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>）。

このガイドラインでは、同一労働同一賃金規制違反とならないか検討する際に、企業として十分に理解し、参考とすべきものですが、あくまで原則的な考え方や具体例を示すにとどまり、ガイドライン上にて見解が示されていない待遇もあります。例えば、退職手当、家族手当や住宅手当は、一般的に企業に設けられている場合が多いですが、ガイドライン上では考え方が示されていないので、特にかかる待遇については、規制の趣旨に基づいて是正の要否を検討する必要があります。

（2）企業対応のポイント

特にご質問が多いのは、均衡待遇に対する企業対応についてです。法 8 条において

は、基本給、各種手当、賞与、退職金、教育訓練、福利厚生、休憩、休暇、安全衛生、災害補償、解雇の手続き等のすべての待遇が不合理な待遇差の禁止（均衡待遇）の対象となると解されます。

しかし、待遇差について、合理性が認められなければならないわけではなく、不合理ではない状況にしておくことが求められます。そして、企業としては、法令及びガイドラインの内容をよく理解した上で、待遇ごとに、待遇の趣旨を検討し、過去の裁判例なども踏まえ、どのような待遇がもっとも望ましいか（最低限不合理ではないといえるか）について実態的に判断を行い、是正の対応を迫られます。このような対応にあたっては、厚生労働省ホームページ（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>）に挙げられている「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」や「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」、「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」などを参照し、進めることをおすすめします。

具体的には、まずは、労働者の雇用タイプ別にその業務の内容や責任、配置転換等の人材活用の仕組みについて、現状を把握することから始まります。正規雇用者（さらに細分化すべき区分がある場合には区分毎に）、有期契約社員、パートタイム労働者、定年再雇用者などのタイプ別に、規則類や雇用契約書の内容とともに、パートタイム労働者が正規社員同様の業務を行っていないかといったように実態を把握する必要があります。この作業を行う際には、昇格の範囲など人材の将来活用の範囲なども合わせて一覧整理することが整理のしやすさからも望ましいです。

次に、区分ごとに労働者の待遇一切の実態を把握します。各タイプ別に待遇の適用や決定基準に違いがあるのか、ある場合にはどのように異なるのか、そしてそれはなぜ異なるのかを把握しましょう。基本給や手当の待遇に差異がある場合に、その違いは業務内容が異なるからであるといった理由が適切に説明可能かどうか、ということの検討を要するわけです。

逆に、例えば正規社員には、通勤手当や家族手当が支給されるが、非正規社員には一律に支給されないという違いがある場合、通勤や家族の扶養が必要である点は雇用タイプ別に違いが見いだせず、待遇の違いを説明することは一般的には困難とされます（これが不合理性の判断になり、具体的にはガイドラインも参照することになります）。つまり、当該待遇の趣旨目的及び業務内容等の考慮要素に基づき、待遇の差の説明がつかないものについては、是正を要するということになります。

是正方法としては、上記家族手当を例とすれば、非正規社員にも同額の家族手当を支給することとなりますし（待遇の変更）、他方で、労働者の業務内容に沿って支給されている手当関係に差異がある場合には、手当を同額にするということではなく、区分ごとの労働者の業務内容等に段階的な差異を設けるという方向での是正が考えられるでしょう（業務内容等の変更）。

なお、労働条件の変更にあたっては、常に不利益変更に該当するかという点を合わせて検討する必要があります。また、派遣社員における均衡待遇などについては別途の検討を要しますので、本稿では割愛します。

以上