

人事よろず 相談室

アドバイザーに聞く

同一労働同一賃金における正社員間にも格差がある場合の均等・均衡待遇達成の判断について

Q 「同一労働同一賃金」において比較する対象を教えてください。同じ正社員同士でも待遇には大きな「格差」が存在するはずですが、どの正社員と比較するかで均等均衡待遇が達成されているか否か、大きく判断が左右されますが、比較対象はどう選べばよいのでしょうか。

A 雇用する労働者を明確に区分し、職務などが最も近い労働者とできる一定範囲の比較対象を特定する必要があります。



小林 潔浩

KISEKI 社会保険労務士法人代表 / 社会保険労務士 / 社会福祉士 / 精神保健福祉士 / ストレスチェック実施者 / 職場適応援助者 (ジョブコーチ)

《解説》

厚生労働省から出されている同一労働同一賃金に関するガイドライン（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（平成30年厚生労働省告示第430号））に基本的な考え方として以下の記載があります。

「この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。」

ここで示す「通常の労働者」とは、いわゆる「正規型」の労働者（＝正社員）に加え、期間の定めのない労働契約をしているフルタイム労働者が対象になっている点は注意点でしょう。時給で働く労働者であっても、勤務は一日8時間で、雇用期間の定めのない方は沢山いますし、期間雇用のフルタイムパートが、雇用期間が5年を超え無期雇用に転換をした場合には、有期労働者から通常の労働者になります。

なお、これらの労働者のことを「比較対象労働者」と呼びます。

一方、この比較労働者に対して、同一労働同一賃金で不合理な待遇差を是正する対象となる「取組対象労働者」とは、パートタイム・有期雇用労働法の対象となる労働者のことを指し、短時間労働者及び有期雇用労働者が該当することとなります。

ここで言う「短時間労働者」とは、労働契約期間の有期・無期に関わらず、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者のことであり、「有期雇用労働者」とは、期間の定めのある労働契約を締結している労働者のことを示し、短時間・有期雇用労働者とは短時間労働者及び有期雇用労働者を意味しています。

パート・有期雇用労働法第8条では短時間労働者の待遇に関する原則を定めていますが、その趣旨は「同一事業所に雇用される通常の労働者や職務の内容が同一の通常の労働者だけでなく、その雇用するすべての通常の労働者との間で、不合理な対応の相違を禁止したものである」と解されています。（平31・1・30基発0130第1号）

一方、14条ではパート・有期雇用労働者に対して講ずる「雇用管理改善等の処置内容」の説明義務を課しています。同条第2項では本人から求めがあったときは、待遇の相違の内容・理由等も説明しなければならないと定めています。

その際には現実問題として「すべての通常労働者」ではなく、一定範囲の比較対象を特定する必要があります。

この点について、「パート・有期雇用労働指針」（平19・10・1厚労省指針326号・平30・12・28改正）では、事業主が「職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組み）等が、パート・有期雇用労働者と最も近いと判断する通常の労働者」を選択するとしています。

例えば、職務の内容・人材活用の仕組みが同じ通常の労働者がいなければ職務の内容が同じ通常の労働者が「最も近い」労働者となります。

職務の内容が同じ通常の労働者がたくさんいれば、さらに基本給の重要な決定要素・同一事業所勤務かどうか等も考慮したうえで、次のような対象を選びます。（前掲通達）

- ①一人の通常の労働者
- ②複数人または雇用区分
- ③過去一年以内に雇用していた一人または複数人
- ④標準モデル（新入社員勤続0年の一般職など）

加えて事業主は、選定の理由も説明をする必要があります。

ただし、注意点として個人情報の保護の観点から、「明らかに誰かが特定できる（たとえば、机を並べた隣の正社員）のような選択は避けるべきです。

また、通常の労働者に総合職や一般職など複数のタイプが存在するときには、比較対象労働者にどのようなタイプの労働者がいるのかを区分しないと、均等待遇で対応すべきか、均衡待遇で対応すべきかが分かりません。

これらのことから、同一労働同一賃金を検証検討する際に、もっとも大事なことは、雇用する労働者を明確に区分することといえるでしょう。