

人事よろず 相談室

アドバイザーに聞く



前畑 一也

前畑社会保険労務士事務所代表
特定社会保険労務士

～「同一労働同一賃金」への企業の対応について～

Q 働き方改革実行計画に提示されている非正規雇用の処遇改善の「同一労働同一賃金」とは、非正規社員にも正社員と同じ賃金を支払わなければならないというものでしょうか？

A 2020年4月1日から施行される法改正（中小企業における適用は2021年4月1日）は、同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）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）との不合理な待遇差の解消を目的とするものです。

《解説》

2018年6月に成立した働き方改革関連法により、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のため、「同一労働同一賃金」の実行性を確保する法制度「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（以下、パート・有期雇用労働法）」が整備され、2018年12月には「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禁止等に関する指針（以下、同一労働同一賃金ガイドライン）」が示されました。

1. 「パート・有期雇用労働法」における不合理な待遇差をなくするための規定の整備は、以下となります。
 ◇短時間・有期雇用労働者に関する正社員との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとにその性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
 ◇上記にあわせ短時間・有期雇用労働者の均等・均衡待遇規定を整備。

考慮要素	ケース	判断
①職務内容 (業務内容+責任の程度)	①・②が 正社員と同一の場合	同じ待遇が求められる = 均等待遇 (差別的取扱いをしてはならない)
②職務内容・配置の変更の範囲 (人材活用の仕組み、運用等)	①～③が 正社員と異なる場合	①～③を考慮したバランスの取れた 待遇差が求められる = 均衡待遇 (不合理と認められる相違を設けてはならない)
③その他の事情		

2. 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要は、以下となります。
 ◇このガイドラインは、同一企業・団体における正社員と非正規雇用労働者との間で、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したもの。
 ◇基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
 ◇このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消が求められる。このため、各社の労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが必要。
3. 企業が「パート・有期雇用労働法」施行までに取組むべきことは、以下の5項目です。
 ①正社員と非正規雇用労働者の「職務内容・責任」、「人材活用の仕組み・運用」の明確化と比較対象者の洗い出し。
 ②「職務内容・責任」が同一の場合、各種手当の支給及び教育訓練や福利厚生等の有無と判断理由の明確化。
 ③「人材活用の仕組み・運用」が同一の場合、各種手当の支給及び教育訓練や福利厚生等の有無と判断理由の明確化。
 ④説明責任の対応準備（正社員と非正規雇用労働者の待遇の相違とその理由）。
 ⑤「パート・有期雇用労働法」に基づく相談体制等の整備。

取組に際しては、「待遇格差を生じさせる不合理性」がないよう労使間ですり合わせを行う必要がありますが、個人の職務範囲を把握し、相談体制等を構築するには時間もかかります。法施行まで時間があると考えず、早急に取り組まれることをお勧めします。