

同一労働同一賃金の法整備の動向と実務対応

平成30年6月29日に成立した働き方改革関連法のうちの一つ、「同一労働同一賃金」についていよいよ令和2年4月1日の施行日が迫ってまいりました。（中小企業は令和3年4月1日から施行開始）非正規労働者との不合理な格差の是正のため、諸手当や福利厚生制度の見直しが必要です。

①法整備の趣旨

いわゆる正規労働者と非正規労働者間の不合理な待遇差の解消により、どのような雇用形態であっても、仕事ぶりや能力等に応じた公正な処遇を受けることができる社会（多様な働き方を選択できる社会）を実現することを目的としています。さらに、労働者のモチベーションや労働生産性を向上させ、賃金の全体的な引き上げ、需要拡大といった経済の好循環を図ることも目的の一つとして挙げられます。

②同一労働同一賃金とは

「均衡待遇」「均等待遇」という二つの考え方をもって、法律上に規定されています。「均衡待遇」は、個々の労働者を比べ、業務内容の違い等を考慮した場合に、不合理と認められる待遇差を設けてはならないこと、「均等待遇」は、双方の業務内容を比べた場合に、全く同じ業務をしている労働者であれば、有期契約労働者やパートタイマー労働者であること等を理由に、差別的な取り扱いしてはならないことをいいます。具体的には次に解説致します。

③説明責任と不利益取り扱いの禁止

法改正により、従業員から待遇差の理由の説明を求められた場合には、次の二点を踏まえて、説明しなければなりません。

(1)どのような待遇差があるか。

基本給や賞与、手当などの賃金、福利厚生制度の利用等、あらゆる待遇が対象になります。

(2)どのような理由で待遇に差があるのか。

以下三つの項目に基づいて、それぞれ待遇差の性質や目的を客観的、合理的な理由をもって説明します。

①職務の内容（責任の程度等）

②職務の内容と配置の変更の程度

③その他の事情（成果、能力、経験等）

単に「パートだから」「将来の役割に期待しているから」といった主観的、抽象的な理由は認められません。

また、有期雇用労働者・パートタイム労働者が説明を求めたことを理由として、解雇、配置転換、労働契約の更新拒否等の不利益な取り扱いをすることは禁止されています。

④注目された裁判例

ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の二つの最高裁判例の要点をご紹介します。

ハマキョウレックス事件において、有期契約労働者に対し、正社員には支給している無事故手当、作業手当、休職手当、皆勤手当、通勤手当について、「有能な人材の獲得定着を図る」といった抽象的な目的をもって支給しないことは、不合理とされました。

長澤運輸事件において、定年後再雇用された嘱託社員に対する精皆勤手当（休日以外は一日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給するもの）について、正社員と嘱託社員とで皆勤を奨励する必要性は異なるものではないとして、嘱託社員に支給しないことは不合理とされました。

このような判例をもとに同じ名称の諸手当について、直ちに、同一労働同一賃金に違反するとは言えませんが、自社の手当の趣旨、対象労働者を改めて見直す必要があるでしょう。

⑤就業規則や給与規程の見直し

均衡待遇、均等待遇にそぐわないと考えられる項目があれば、諸規定の見直しを行いましょう。厚労省からは、以下の手順が紹介されています

(1)労働者の雇用形態を確認しましょう。

☑正社員以外の勤務パターンの書き出し

（無期or有期、フルタイムor短時間）

(2)以下の各項目について、待遇の違いの有無を書き出しましょう。

☑支給している賃金項目

☑実施している教育訓練制度の種類

☑実施している福利厚生制度の種類

(3)待遇の違いがある場合に、その理由を書き出して、説明ができるように整理しておきましょう。

(4)現状の制度に問題がみられる場合は、改善計画を立てて取り組みましょう。

⑥不利益変更について

待遇差を見直した結果、手当の廃止等を余儀なくされる場合もあります。労働条件の不利益変更を行う場合には、対象の労働者の合意が必要です。併せて、就業規則の変更も行う場合には、その程度に応じて、社員へ向けて、合理的な説明が必要になります。正しい手順を踏まないような一方的な変更は、無効とされ、遡って変更前の有利な労働条件が適用されてしまう可能性もありますので、専門家に相談しながら、慎重かつ計画的に進めましょう。

お困り事がございましたら、エムケー人事コンサルティングまでご相談下さい。