

## 同一労働同一賃金の義務化に向け準備を行いましょよう。

働き方改革関連法のうちの一つ、パートタイム・有期雇用労働者の「同一労働同一賃金」について、中小企業でも令和3年4月1日から義務化されます。正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を是正するため、諸手当や福利厚生制度の見直しが必要です。

### ①法整備の趣旨等

正規雇用労働者（以下「正社員」といいます）と非正規雇用労働者（以下「パート等」といいます）との間の不合理な待遇差を解消し、雇用形態に拘わらず納得できる処遇を受け、多様で柔軟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。それが実現されれば、労働者にとって働きやすい社会になるのはもちろんのこと、会社が適切な処遇をする事により、有能な人材の採用や定着、労働生産性の向上等が見込まれます。

### ②同一労働同一賃金とは

同じ職場内において、職務内容が同じであれば、正社員かパート等かの立場は関係なく待遇を同じくしなければいけないという考え方を「均等待遇」といいます。

一方、職務内容が異なる場合は、その違いに応じてバランスの取れた賃金を支給しなければならないという考え方が「均衡待遇」です。

同一労働同一賃金は、その2つの考え方で、正社員とパート等に「不合理」と認められる待遇差を設けてはならないという制度です。

### ③どのようなケースが「不合理」と考えられるか

諸手当を例に、待遇差がある場合に不合理と考えられるケースをご説明します。

例えば、家族手当は、扶養家族がいることによって生活費が増加すること自体に、正社員・パート等という立場は関係ありません。

通勤手当はどうでしょうか。通勤のため電車や自動車に乗るための費用は、正社員・パート等で違いがあるでしょうか。

このように、1つ1つの手当や福利厚生等が同一ではない場合には、その理由を確認し、不合理でない事を説明する必要があります。

### ④説明責任と不利益取り扱いの禁止

パート等から求めがあった場合には、待遇の違いやその理由について、説明することが会社に義務付けられています。社員に理解してもらえよう丁寧に説明することが大切です。

#### (1)待遇の対象

基本給や手当、賞与などの賃金、昇給、福利厚生制度の利用、教育訓練等、あらゆる待遇が対象になります。

#### (2)待遇差の理由と罰則等

「正社員とパートでは、将来の役割期待が違うから」といった主観的、抽象的な理由は認められません。また、パート等が説明を求めた事を理由として、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。

なお、パート等への説明が不十分な場合、行政からの助言・指導・勧告があり、それに従わなかった場合には社名が公表される事があります。また、社員からの紛争解決手続きの申し立ての可能性もあり得ます。

### ⑤就業規則や給与規程の見直し

均等待遇や均衡待遇と認められない項目があれば、諸規定の見直しを行いましょよう。

#### (1)社員の種類の整理

正社員以外に、どういった雇用形態の社員がいるか書き出してみましょう（所定労働時間や、契約期間などで区別しましょう）。

#### (2)社員の種類毎に、個々の待遇の現状を整理

- ・支給している手当等に、正社員とパート等で違いはないか？
- ・利用できる福利厚生制度の違いは？
- ・受けられる教育訓練に差はあるか？

#### (3)上記(2)で違いがある場合に、その理由を書き出し、問題がある場合は是正に向けて取り組みましょよう。

例：通勤手当について、正社員には通勤費全額支給、パート等には支給なし。  
→検討の余地あり。

### ⑥待遇差解消に向けて

待遇差の是正のために、手当の廃止等で、正社員の待遇を下げる事は望ましくありません。また、労働条件の不利益変更（労働者が現状より不利になる雇用契約の変更）を行う場合には、対象社員の合意が必要です。併せて、就業規則の変更も行う場合には、その程度に応じ社員への合理的な説明が必要となります。

同一労働同一賃金の実現により、人件費の増加などのデメリットが生じる事も否定はできませんが、冒頭でも述べた有能な人材の採用や定着などにより、結果的に会社の発展が期待できますので、義務化に向けて前向きに準備を進めてください。

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。