

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

同一労働同一賃金の法制化の行方

＜差別的取扱いの禁止、待遇に関する説明義務＞

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 3-15-4

渋谷 Monostep ビル 5F

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

Homepage：http://www.ys-office.co.jp

Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

国をあげて進めている働き方改革の主要課題に、長時間労働の是正とともに同一労働同一賃金による非正規雇用の処遇改善があります。この同一労働同一賃金については、来年1月から始まる通常国会で関連法案の審議が始まる予定です。今回は同一労働同一賃金をテーマに取り上げ、法制化の動向と実務への影響について解説します。

1. 同一労働同一賃金ガイドライン案

首相官邸で働き方改革実現会議が開催され、昨年12月に同一労働同一賃金ガイドライン案がまとめられました。雇用形態にかかわらず「均等・均衡待遇」を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定されたもので、正規・非正規間の待遇差について問題となる場合、ならない場合を整理して示したガイドラインとなります。構成は基本給、諸手当、福利厚生に3つに分かれています。

(1) 基本給

例えば、従来型の職務遂行能力に応じて賃金を支払う職能給タイプですと、無期雇用フルタイム労働者（以下、正社員）と同一の能力を蓄積しているパートタイマー等には、能力に応じた賃金について同一の支給をし、一定の違いがある場合にはその相違に応じた支給をすることが求められています。

「同じ仕事をしていたり、能力について現時点で違いがなくても、将来の役割期待が異なるから、賃金に違いを設けている」といった主観的・抽象的な説明では不十分で、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理でないかどうか問われます。

(2) 諸手当

賞与について会社の業績への貢献度合いに応じて支払う場合、正社員と同一の貢献であればパートタイマー等にも同一の支給をし、貢献に一定の違いがあればその相違に応じて支給することが求められます。ガイドラインを読むかぎり、今後「正社員以外には賞与は一律支給しない」や「正社員には50万円、パートタイマーには寸志で3万円」といった対応は難しいものと思われます。

その他、残業手当の割増率や通勤手当、食事手当等は正規・非正規の違いを否定し、同一支給を求めています。

(3) 福利厚生

福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）について同一の利用を認めることは理解できますが、実務上注意すべきなのは、慶弔休暇（有給）や私傷病休職等についても正社員と同一の付与が必要としている点です。

就業規則で異なる定めをしている会社も多いと思います。今後、雇用形態に応じた処遇設定をする際、慎重に考える必要があるといえます。

2. 法制化の動向と実務対応

パートタイム労働法、労働契約法等が改正され、以下のとおり規定されることが検討されています。（2019年4月施行予定ですが、1年程度時期がずれる可能性もあります。）

(1) 不合理な待遇の禁止

「短時間・有期雇用者の基本給、賞与等の待遇に関し、通常の労働者との間において、職務内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情により、不合理と認められる相違を設けてはならない。」

同じ内容を定めた現在の労働契約法第20条が廃止され、パートタイム労働法に有期雇用者が追加されます。

(2) 差別的取扱いの禁止

「職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用者であって、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通常の労働者と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、基本給、賞与その他の待遇について差別的取扱いをしてはならない。」

有期雇用者が、現在のパートタイム労働法の「均等」待遇規定に追加されます。ここでは、職務内容が同じで、職務内容・配置の変更範囲もまったく変わらないような場合は、正規・非正規間の処遇を、均衡ではなく、均等（イコール）にすることが求められます。

(3) 待遇に関する説明義務

「雇い入れたときは、速やかに、不合理な待遇の禁止、差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換措置等について、当該短時間・有期雇用者に説明しなければならない。」

「求めがあったときは、当該短時間・有期雇用者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに上記に関する事項について、説明しなければならない。」

パートタイマー等を雇い入れた際、給与や福利厚生等について説明するほか、正社員との待遇の違いがなぜ生じているのか質問を受けた場合には、それに答えなければいけません。法案成立に向けて、諸手当の違いを検証するほか、社員の賃金の決定基準自体を整理しておく必要があります。賃金制度の設計については弊所にご相談ください。

● コラム ●

本年も大変お世話になりました。今年は本の出版のほか、セミナーや研修等、外部で話す機会も増え、充実した1年となりました。個人的にはホールインワンが一番でしたが…。来年は働き方改革の法案審議も進み、労働時間管理や賃金制度の見直し等のニーズもますます高まると思われます。今後も関与先企業の皆様へ最新の情報をお届けし、個々の企業の実態に即した提案をしてみたいと思います。よろしくお願いいたします。（山口）