

しおざわ労働法務事務所 月刊 人事労務トピックス

発行者: しおざわ労働法務事務所
所在地: 359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84
イースト所沢ビル302
電話: 04-2992-5113 FAX: 050-3588-4582
メール: info@shiozawatoshiya.com

正式決定した「同一労働同一賃金指針（ガイドライン）」の概要

今月21日、厚労相の諮問機関である労働政策審議会は「同一労働同一賃金」に関する指針（ガイドライン）について了承し、正式に決定しました。

「同一労働同一賃金」は、おもに「同じ会社の通常の社員と、有期またはパート労働者との間の不合理な待遇の格差と差別的な取り扱いの解消」を目指すもので、大企業と派遣業については2020年4月、中小企業については2021年4月に関連法が施行され、スタートすることが決まっています。

今回、正式決定された指針は「基本給」「賞与」「各種手当」「福利厚生」等といった待遇について、どのような格差が不合理とされるのか（またはされないのか）、事例を示しており、制度のスタートを前に、企業に対して具体的な対応を求めています。

とはいえ、指針には独特な言い回しが多く、参照するのも骨が折れます。

以下、（ざっくりとですが）読み解いてみます。

ア. 「我が国が目指す同一労働同一賃金」とは

同一労働同一賃金という言葉には「勤め先や地域に関わらず、同じ仕事に同じ賃金が支払われる」というイメージがありますが、今回導入される制度は、基本的に同じ勤め先の正社員とパート・有期労働者・派遣社員との待遇格差等の解消を目指すものです。

また派遣社員のうち、「派遣法所定の労使協定の対象となる人」については、協定に定められた事項に沿って処遇されることを目指すものとしています。

究極的には「我が国から『非正規』という言葉を一掃することを目指す」とのことです。

イ. 同一労働同一賃金指針が企業に求めること

我が国では「賃金の決め方に様々な要素が組み合わされていることが多い」ことから、まずは各企業が「仕事の内容や仕事に必要な能力等の内容を明確化」し、「それらと賃金等の待遇との関係」を、通常の社員の他、「パート、有期労働者、派遣社員」を含む労使の話し合いで確認し、共有することが肝要であるとしています。

また、「パート、有期労働者、派遣社員」との不合理な待遇の差を解消する上では、「福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発及び向上機会の拡大」が重要であるとしています。

ウ. 指針がもたらす効果

同一労働同一賃金指針には法的な拘束力がありませ

んが、その内容は「短時間・有期雇用労働法」「労働者派遣法」の定めによるほか、最高裁の判断に沿ったものです。（すでに現行法※のもとでも裁判で争われており、妥当か否かを判断する要素や基準が示されています。）

指針は、これらを事例集として示すことで、予防的に使用者側の対応を規制するものといえます。

※ 会社に対し、通常の労働者と非正規労働者の待遇について「①職務内容」「②職務内容および配置の変更の範囲」「③その他の事情」の3要素を考慮し、不合理と認められる相違を設けてはならない、との定めがあります。

エ. 指針の基本的な考え方

この指針は、通常の労働者と「パート・有期雇用労働者・派遣社員」との間に待遇の違いがあるときに、どのような場合が不合理とされるか（されないか）等の原則となる考え方と具体例を示したもので、会社がこの指針に反した場合、その待遇の違いが不合理とされる可能性がある、としています。

この指針に具体例のない待遇（「退職手当」「住宅手当」「家族手当」等）についても、不合理と認められる相違の解消が求められる、としています。

また指針は、会社が「準社員、職務限定社員などの雇用管理の区分」を新たに設け、この区分に属する通常の労働者（無期契約フルタイム）の待遇をその他の通常の労働者より低く設定した場合についても、「その他の通常の労働者」と「その新区分に属するパート・有期・派遣社員」との間でも不合理な差があれば解消しなければならないとしています。（この箇所は非常に読みにくい言い回しで表現されています。当方の誤読があれば後日訂正させていただきます。）

さらに会社が通常の労働者と「パート・有期・派遣社員」との間で職務内容などを分離した場合でも、不合理と認められる待遇差を解消するよう求めています。

このほか、会社が通常の労働者と「パート・有期・派遣社員」との待遇の差を解消させる目的で、「通常の労働者の待遇を引き下げる」場合には、労働契約法の定めにより、原則として労働者との個別の合意が必要であるとし、また合意がない場合についても変更に関する事情について合理的なものでなければならないとしています。そのうえで、こういった対応は同一労働同一賃金の面から「望ましい対応とはいえないことに留意すべきである」としています。

オ. 原則となる考え方と具体例のリスト

指針は「パート・有期雇用労働者・派遣社員」の待遇について、原則となる考え方と具体例を以下のように示しています。（具体例等、大幅に省略しました。）

特定社会保険労務士 しおざわ労働法務事務所
月刊 人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所 所在地：359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84-302
電話：04-2992-5113 FAX：050-3588-4582 メール：info@shiozawatoshiya.com
ホームページ：https://shiozawatoshiya.com (バックナンバーPDFを公開中です。)

①基本給

- ・労働者の能力または経験に応じて支給する基本給は、通常の労働者と同一の能力または経験を有する場合、その部分について同一の基本給を支給しなければならない。一定の相違があるときは、相違に応じた額を支給しなければならない。
- ・労働者の業績または成果に応じて支給する基本給は、通常の労働者と同一の業績または成果を有する場合、その部分につき（以下同上）。
- ・労働者の勤続年数に応じて支給する基本給は、通常の労働者と同一の勤続年数である場合、その部分につき（以下同上）。
- ・労働者の勤続による能力の向上に応じて行う昇給は、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した場合は、その部分につき（以下同上）。

②賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給される賞与は、通常の労働者と同一の貢献がある場合は、その部分につき同一の賞与を（以下同上）

③手当

- ・役職の内容に応じて支給する役職手当は、通常の労働者と同一の内容の役職につく場合（以下同上）。
- ・業務の危険度または作業環境に応じて支給される特殊勤務手当は、通常の労働者と同一の危険度または作業環境の業務に従事する場合、（以下同上）。
- ・交代制勤務などの勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当は、通常の労働者と同一の勤務形態で勤務する場合は（以下同上）。
- ・精皆勤手当は通常の労働者と業務内容が同一の場合、同一の手当を支給しなければならない。
- ・時間外手当、深夜・休日労働手当は、通常の労働者と同一の割増率等で支給しなければならない。（時間外手当は通常の労働者の所定時間外分）
- ・通勤手当、出張旅費、（労働時間中の）食事手当、単身赴任手当、地域手当について、通常の労働者と同一の手当を支給しなければならない。

④福利厚生

- ・通常の労働者と同一の事業所で働く場合、同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。
- ・通常の労働者と同一の支給要件を満たす場合、同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。
- ・慶弔休暇、健診時の勤務免除、健診を勤務時間中に行うときの給与補償は、通常の労働者と同一の勤務免除と給与補償を行わなければならない。
- ・病欠休職について、通常の労働者と同一の休業の取得を認めなければならない。有期雇用の場合は、契約期間終了までの期間を踏まえて休業を認めなければならない。
- ・リフレッシュ休暇などの法定外の有給休暇で勤続

年数に応じて取得を認めているものについて、通常の労働者と同一の休暇を付与しなければならない。有期雇用の場合は、最初の契約期間の開始時から通算して勤続期間を評価しなければならない。

- ・交代制勤務などの勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当は、通常の労働者と同一の勤務形態で勤務する場合は（以下同上）。

⑤その他

- ・現在の職務の遂行に必要な技能または知識を習得するために実施する教育訓練は、通常の労働者と職務内容が同一のときは同一の、一定の相違があるときは相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。
- ・通常の労働者と同一の業務環境に置かれる場合、通常の労働者と同一の安全管理に関する措置および給付をしなければならない。

力. 例外的な取り扱い

- 「通常の労働者とパート・有期労働者・派遣社員との間で賃金の決定基準、ルールが異なる場合」について、これらの違いは「①職務の内容、②職務の内容と配置転換の範囲、③その他の事情に照らして不合理と認められるものであってはならない」としています。
- 「定年後再雇用された有期労働者」についても短時間・有期労働法の適用を受けるとし、定年後再雇用が上記「③その他の事情」にあたり、不合理か否かが考慮されるとしてしています。
- 「派遣社員」については、労使協定により「同種の業務に就く一般の労働者の平均的な賃金額として厚労省令で定める額と同等以上の賃金額とすること」「賃金決定の方法は職務内容、成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものであること」「上記の要素を公正に評価し、賃金を決定すること」を定めた場合、同一労働同一賃金の規制から除外されるとしてしています。（派遣元の通常の労働者との間で不合理な待遇差が禁止されます。）

上記は指針のうち、原則となる考え方の項目のみまとめたもので、指針そのものには各項目につき、許容される例も記載されています。また協定の対象となる派遣社員について、福利厚生や教育訓練、安全管理に関する項目は詳細を省きました。詳細はご相談ください。（塩澤）

お問い合わせ先

04-2992-5113
しおざわ労働法務事務所