

NEWS

～ 令和元年8月

社会保険労務士 岡経営労務事務所
労働保険事務組合 経営労務協会

横浜市港北区新横浜2-5-10新横浜楓第2ビル7階

TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759

URL <https://www.okakeiei.jp>

発行年月時点の情報をもとに記載しており、閲覧時の法令・運用と異なることがあります

< 「働き方改革」が実施されます >

働き方改革 第5回 「同一労働・同一賃金」

働き方改革の一環として「同一労働・同一賃金」が始まります

- 誰が : すべての使用者が
誰に : 正社員と非正規社員に対して
何を : 同一労働であれば同一賃金を
いつから : 令和2年(2020年)4月から実施
(中小企業は令和3年(2021年)4月から実施)

具体的には・・・

同一労働・同一賃金のポイントは以下の2点です

1. 非正規社員(※)への「不合理な待遇差の禁止」

正社員と非正規社員の待遇で不合理な差を設けることが禁止されます
(基本給、各手当(役職手当、家族手当、住宅手当、通勤手当など)、賞与、退職金、福利厚生)

2. 非正規社員(※)への「待遇に関する説明義務」

非正規社員から1.の待遇差の内容や、待遇差の理由について説明を求められた場合には、事業主はその説明をすることとなります

※非正規社員とは、勤務時間の短いパートタイマー、契約期間の定めのある有期雇用者をいいます

1.-1 同一労働とは・・・

「同一労働」というと、「同じ仕事をしている人」のイメージがあるかもしれませんが。例えば、正社員A・Bさんと、有期雇用D・Eさんが、朝9時から夕方5時まで、製造業の製造ラインで、同じ組み立て作業をしているとします。これは「同一労働」になるのでしょうか???働き方改革の「同一労働」は次の基準で比較を行い判断します。

①業務の内容+責任の程度

(A BさんとD Eさんの製造ラインでの組立業務の内容+責任の度合いを比較)

②職務内容・配置の変更の範囲

(A BさんとD Eさんの配置転換や転勤を比較)

③その他の事情

(A BさんとD Eさんのその他の事情を比較)

少し具体的に説明します。

① 業務の内容+責任の程度

Aさんは正社員で、製造ラインでの組立業務を行い、製造ラインのリーダーとして顧客からの問い合わせや、品質管理の責任者として対応にあたっています。万一、不良品が出たときには回復に向けて第一線で指揮をとります。

一方、有期雇用Dさんは、Aさんと同じく製造ラインで組立業務を行い、顧客からの問い合わせにも応じますが、複雑な案件やクレーム対応については初期対応のみを行い、初期対応で終わらないときには、Aさんに引き継ぐか、Aさんからの指示を受けます。

このケースでは、日常ではAさんとDさんは隣同士で同じ組立作業を行っており一見すると「同一」のようにも見えるのですが、責任の度合いが異なっており「同一」にはなりません。

② 職務内容・配置の変更の範囲

入社2年目の正社員Bさんと、入社10年目のパートタイマーEさんは、上記①の業務の内容や責任の度合いが同じなのですが、正社員Bさんは総合職で入社したため製造部から営業部への職務の変更があったり、本社から関西支店等への転勤があったりします。

一方、パートタイマーEさんは、採用時の契約として、製造ラインとしての職種限定、本社での勤務地限定とされているため、他の職務への変更や、他支店への転勤はありません。

このケースでは、BさんとEさんは、①業務の内容+責任の程度は同じなのですが、②職務内容・配置の変更の範囲については、配置転換や転勤制度に差があるため、「同一」にはなりません。

1.-2 同一賃金とは・・・

同一賃金には2通りの考え方があります。

【一つ目】

1.-1の①②が同一の場合には、同じ待遇（賃金）に

【二つ目】

1.-1の①②③が同一でなくても、差があるのであれば、その差に応じた待遇（賃金）に

というものです。

そして、待遇（賃金）は総支給額や全体で総合的に考えるのではなく、基本給や手当等の個々について、支給目的に照らし合わせて、個々で判断するというのが特長です。

例えば、上記の例で、正社員Bさんには住宅手当が月額4万円支給されていて、パートタイマーEさんには住宅手当が支給されていないとします。会社の就業規則には「住宅手当は転勤の際の転居にともなう住宅に要する費用を補助する目的で支給する」とあります。

このケースでは、Bさんは他支店への転勤もありますが、Eさんは勤務地限定で採用されているため転勤はありません。したがって、BさんとEさんは②の職務内容・配置の変更の範囲が同一ではないので、Eさんに同じ額の住宅手当を支給する必要はありません。

しかし、ここで検討が必要なのが、【二つ目】の同一でなくても、差があるのかどうか、ということです。例えば、正社員には2～3年に一度程度の転勤があるとします。Eさんはパートタイマーの身分のまま、5年に一度程度の転勤可能な雇用条件に変更したとします。まだ実際に転勤はありませんが、住宅手当の支給はどうなるのでしょうか？転勤の頻度がBさんの2～3年とEさんの5年との違いがあり「同一」ではないのですが、住宅手当の支給目的である「転勤の際の転居に伴う費用補助」を考えると、Bさんには4万円、Eさんは0円のままでは、その差に応じた待遇とはなっておらず、同一労働・同一賃金には当てはまらないことになります。対応策としては、「Eさんに住宅手当を2万円支給する」といったことが考えられます。

2. 求めがあったら（待遇差の説明）

今般の改正では、非正規社員が、正社員との待遇差の内容や理由について事業主へ説明を求めることができるようになります。上記1.-2の後段の例では、パートタイマーのEさんが住宅手当2万円を支給されていることについて、正社員との待遇差（正社員は4万円なのに、なぜEさんは2万円なのか？）の理由を求めることができるようになります。事業所の回答例としては「住宅手当は転勤の際の転居にともなう住宅に要する費用を補助する目的で支給するところ、正社員は2～3年に一度程度の転勤があるのに対して、契約変更後のEさんは5年に一度程度の転勤を予定しています。正社員に4万円を支給しているので、転勤頻度が約1/2のEさんには、4万円の1/2の2万円を支給しています」となります。

今、事業所でやっておくこと ～対応その1

それでは、同一労働・同一賃金に向けて、事業所ではどのように準備を進めていけばよいのでしょうか？

- 第一に 自社にどのような待遇があるのか確認する
- 第二に 各々の待遇について支給（提供）目的を確認する
- 第三に 待遇差がある場合には、差がある理由を説明できるようにしておく
- 第四に 差の説明ができない待遇については、支給目的が間違っているのか、それとも支給目的に間違いは無いが支給が行われていないのか確認をして、修正が必要かどうかを検討する

厚生労働省からは「対応のための取組手順書」が公開されています。手順書に沿って、自社の現状について記入していくと、どのように対応したらよいのかが具体的にわかるようになっていますので、ご活用ください。

- ・パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書
<https://www.mhlw.go.jp/content/000468444.pdf>
- ・不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（詳細版）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000494536.pdf>

今、事業所でやっておくこと ～対応その2

同一労働・同一賃金が実施されると、「正社員には〇〇手当が支給されているのに、非正規社員の私たちには支給されない。普段やっている仕事と同じなのにおかしいのではないか？」との疑問を持つ人が多くなると思われます。勤務時間中は正社員と共に行動し、「見た目」も同じ仕事をしていると余計にそのように思うでしょう。事業主は待遇差の説明を求められたときにその差を説明をしなければならなくなりますが、ここで重要なのは、「日頃から正社員と非正規社員を同じように取扱わない。常に違いを意識する。」ということだと思います。

「責任の度合い」については、例えば、正社員と非正規社員の位置づけを組織図を用いて明確にしておくとともに、朝礼等でも顧客トラブルへの対応例を組織図を用いて具体的に説明するなど、日々、責任度合いの違いを「目に見えるように」しておくことが考えられます（組織図上で正社員と非正規社員を混同しない。実態も混同しない）。

「配置転換・職務変更」や「転勤」については、非正規社員に対しては「配置転換・職務変更・転勤は無い」ことを雇用契約書や就業規則で明確にしておくことが考えられます（正社員と非正規社員で同じような配置転換や転勤を行わない）。

正社員と非正規社員を区別するという事は、非正規社員のモチベーションを保つ意味では逆行するように思えますし、何だか差別扱いとなるような気もしますが、労働法上の「同一労働」とはならないように事業所としては改正前の今から気を付けておくべきではないかと考えます。