

同一労働同一賃金 「不合理な待遇差の禁止」への対応

鈴木義一

飯田橋労務管理事務所
(商工研相談業務委嘱先)
特定社会保険労務士

Q 2021年4月から、中小企業でも正社員と非正規社員との間で不合理な待遇差は禁止となりますが、当社では待遇差が現実には存在します。不合理とされない待遇差への取り組みを教えてください。

A 1. 不合理な待遇差を見直す
働き方改革関連法の成立に伴って制定された短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(いわゆるパートタイム・有期雇用労働法。以下、法)が今年4月から中小企業にも適用され、正社員と非正規社員の間での不合理な待遇差は禁止されます。

法の適用が迫る中、不合理な待遇差と指摘される労働条件があれば、待ったなしで見直していかねばなりません。喫緊の課題と認識しつつも、どう対

応したらよいか悩んでいる企業もあるかと思えます。留意点を解説します。

2. いかなる待遇差が不合理とされるのか

「同一労働同一賃金ガイドライン」では、表①の判断要素から、正社員と非正規社員の待遇に関していかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものではないか、原則となる考え方と具体例が示されていますので、示された内容を理解する必要があります。

(1) 「待遇差」の比較対象者とは労働の態様をもとに「通常の労働者」との比較で待遇差の有様を問題とします。

「通常の労働者」とは、同一事業主に雇用される正社員(無期雇用フルタイム労働者)です。就業規則等により、正社員と非正規社員それぞれの定義をもとに雇用期間、担当職務、職務

表① 労働条件の相違についての判断要素

- ①職務の内容(業務の内容と責任の程度)
- ②職務の内容および配置の変更の範囲(人材の活用範囲)
- ③その他の事情(労使の話し合いの状況などさまざまな事情を含む)

表② 労働条件の限定の有無

- ①労働契約期間は有期か無期か
- ②フルタイム勤務か短時間勤務か
- ③時間外労働や休日労働の適用に制限があるか
- ④職種や勤務場所が制限されているか
- ⑤業務内容の量、質、責任の取り方に相違があるか

範囲の拡がり、職務への責任の取り方、仕事への取り組みなどについてその違いを確認します。「限定の有無」という観点から

も社員類型を整理してみます(表②)。一般に非正規社員は、地域、職種、労働時間、時間外

・休日労働の制限などの限定が付されていることが多くみられています。

(2) 「待遇」とは何を指すのか

待遇とは、基本給、手当、賞与、福利厚生、教育訓練、安全管理等全てを指します。

①賃金の検証

まずは、比較する賃金のうち基本給について、賃金の決め方、賃金額、賃金の支払い方等から相違を確認します。

ついで、各種手当について、それぞれの手当が設けられた経緯、理由、手当の性質や目的などについてみていきます。仕事との直接的な結びつきがない手当てに格差がある場合は、不合理とみなされる可能性が高くなるため、手当の趣旨に沿って待遇差の理由を明らかにします。

②「賞与」「退職金」の検証

これらについても、最近の判例では単に正規、非正規の違いだけで「相違がある」との主張は許容されるわけではないとされています。支給の目的や算定方法などから、不合理な待遇との指摘を受けないようにしましょう。

③賃金以外の待遇の検証

福利厚生等の労働条件は、規

則や取り扱いルール等をもとに付与要件を確認し、待遇差の実態があれば「待遇差の理由」が不合理でないと説明できるか否かを確認していきます。

待遇差が不合理とされる具体例が厚生労働省のリーフレット「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>)で示

されていますので、これに沿って対策を講じていくことが望ましいでしょう。事例をもとに取り組みをすすめていく上で誤解が生じないように、同じく手順書に記載されている解説や注釈を読み取る必要があります。

(3)均等待遇、均衡待遇とは

均等待遇（法第9条）とは、

正社員と非正規社員の間で、表①②が同じ場合は、非正規社員であることを理由として待遇について差別的な取り扱いを禁止するものです。

一方、均等待遇（法第8条）

とは、正社員と非正規社員の間で、表①①と②に加えて③「その他の事情」を考慮し不合理な待遇差を禁止するものです。

「その他の事情」として、成果・能力・経験・合理的な労使の慣行・労使交渉の経緯などは、条件の見直しにあたって合理的な理由となり得るとされています。

要は、バランスが取れていないと不合理とされます。

3. 事業主の説明義務

非正規社員からの求めに対して、正社員との待遇差の内容・理由等に関する説明が義務づけられています。労働者の同意を得る必要はありませんが、説明のつかない理由では不合理とされる可能性があります。

待遇ごとにその根拠を整理していく上で取り決めている規則の名称や規定されている条文等を付記しておく、後日説明を求められたときなどに対応しやすくなります。

4. 待遇差の不合理性の解消にむけて

(1)「職務内容」を見直す

正社員と非正規社員の間で待遇差を不合理とされないために、業務内容は同じでも権限や責任

関係からみて、上司への報告やトラブル発生時、臨時・緊急時における対応責任等に違いを設ける、非正規社員には、担当させない業務を意識するなどの対応をしていきます。

(2)「人材活用の範囲」で違いを明らかにする

自社における「人材の活用」に関して、「職種変更」「勤務地の異動の可否」「休日や時間外労働の制限の有無」などから活用の範囲の違いについて確認するとともに、その根拠規定と運用の整合性をチェックしていきます。正社員には異動があるとしながら、実際には職種変更や転勤の実績がほとんどなければ、「人材活用の範囲」に相違がないと判断される恐れがあります。

一方、非正規社員に対し、規定で限定されている範囲を超え職種転換や配置転換などを行うと「人材の活用」の違いが不明確になり、その結果、待遇差は、不合理との指摘を受けることになりかねません。

(3)「待遇」を見直す

①手当の支給あるいは増額を行う

非正規社員に新たに手当を支給したり、手当の金額を増額して待遇差の解消を検討します。

②手当の廃止あるいは支給基準を変更する

待遇差に理由のつかない手当は、廃止するか手当の趣旨を見直し、職務内容や人材活用の仕組みの違いに基づいたものとしていきます。

ただし、これを一方的に行うと、正社員にとっては不利益変更となります。そこで、廃止する手当や要件変更により支給が制限される対象者には、基本給への組み入れや、その他の代償措置等を講じて、対象者の合意を得ておく必要があります。

③福利厚生を是正する

仕事と直接関係が結びつかない休暇や休職などの福利厚生は、均等・均等待遇をもとに付与するなどしていきます。

*

待遇の見直しは、当然のことながらコスト増につながりますが、非正規社員の会社への帰属意識を高め、戦力として活用していくための対策と考える取り組みではいかがでしょうか。