

経営Q&A

回答者

Be Ambitious 社会保険労務士法人

代表社員 飯野 正明

働き方改革のポイントと助成金の活用

～今さら聞けない「同一労働同一賃金」とは？～

Question

当社は、居酒屋を5店舗ほど経営しています。各店舗は3名の正社員と10名のアルバイトで運営していますが、ここ数年最低賃金の上昇が続き、人件費の増加が課題となっています。

先日、あるアルバイトが『法律で「同一労働同一賃金」が導入されると、僕らの賃金は正社員と同じになるのかな。』と話していました。当社としては、これ以上の人件費の増加は避けたいところですが、法律で義務付けられるのであれば、対応しないわけにはいきません。「同一労働同一賃金」について詳しく教えてください。

Answer

「同一労働同一賃金」の目的は、同一企業内における「正規労働者」と「非正規労働者（パート労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）」との間の不合理な待遇差を解消することです。

不合理な待遇差の解消とは、必ずしも正社員とアルバイトの賃金を同一にすることが求められているわけではありません。仕事の内容や責任の程度等を考慮して、不合理な待遇差を禁止する「均衡待遇」と差別的取扱いを禁止する「均等待遇」のいずれかで対応することが求められるのです。

まずは、御社の正社員とアルバイトの仕事の内容等が、「同じ」なのか、違いがあるとすればどういった点なのかを確認してみましょう。

1 なぜ、「同一労働同一賃金」が導入されるのか？

総務省統計局労働力調査(詳細集計)平成30年(2018年)7~9月期平均(速報)によると、非正規労働者数は2,118万人(前年同期比68万人増加)、正規労働者数は3,500万人となっています。役員を除く雇用者に占める非正規労働者の割合は37.7%と、今年に入ってから上昇傾向が続いています。

一方、日本では、正規労働者と非正規労働者の間に大きな処遇格差があると言われています。フルタイム労働者に対するパート労働者の時間当たり賃金の水準は、ヨーロッパ諸国では7~8割程度とされているのに対し、日本では6割弱となっています。

今後、働き方改革が推進されることで、多様で柔軟な働き方を希望する労働者は増えていくことでしょう。これを受け入れる企業側には、ヨーロッパ諸国と比較して賃金格差が大きい雇用慣行を解消し、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が求められています。このような背景の中、働き方改革関連法案の一部としてパート労働法等が改正され、2020年4月1日(中小企業においては、一部2021年4月1日)に施行される予定です。

2 改正の内容

従来、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(いわゆる「パート労働法」)の対象は、所定労働時間が短いパート労働者のみとされてきました。今回の改正により、名称を「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」に変更し、「有期雇用労働者」もこの法律の適用対象となりました。つまり、今までは対象とならなかった「有期」の「フルタイム労働者」がこの対象に加えられたのです。

また、労働者派遣法も改正され、派遣労働者を受け入れる派遣先で働く労働者と派遣労働者との待遇差の解消が義務付けられます。

(1) パート労働者・有期雇用労働者に対する改正

(中小企業への適用は2021年4月1日から)

① 均衡待遇規定の明確化

正社員との業務の内容・責任の程度、人事異動の有無及び範囲、その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差が禁止されます。

ここでいう待遇とは、「基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など」をいい、賃金だけが対象ではありません。

② 均等待遇規定

正社員と業務の内容・責任の程度、人事異動の有無及び範囲が同じ場合には、差別的取扱いが禁止されます。つまり、正社員と均等の待遇でなければなりません。

現在、パート労働者はその対象となっていますが、今回の改正により有期雇用労働者も対象となります。

(2) 派遣労働者に対する改正

派遣労働者が、待遇について納得感を得るためには、派遣先労働者の就業場所である「派遣先」の労働者との均等・均衡は重要です。しかし、必ずしも派遣先の賃金水準と職務の難易度に整合性があるとは言えません。派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の選択制が導入されます。

なお、これらを派遣元事業主が順守できるよう派遣料金の額の配慮義務も創設されます。

①派遣先均等・均衡方式

派遣先にならうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新たに設置した上で、派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇・均衡待遇を図ります。待遇には、教育訓練、福利厚生施設の利用などが含まれます。

②労使協定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇を決定します。

- i 賃金決定方法（次のイ、ロに該当するものに限る）
 - イ 協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの
 - ロ 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの
- ii 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- iii 派遣元事業主の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間に不合理な相違がない待遇（賃金を除く）の決定方法
- iv 派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

3 「同一労働同一賃金ガイドライン案」とは

このガイドライン案は、「いわゆる正規労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの」として策定されたものです。正規労働者と非正規労働者との間で待遇差がある場合に、いかなる待遇差が不合理なものなのか、または不合理なものでないのかを示したものとなっています。

例えば、基本給を「勤続年数に応じて支給する場合」に、同一の勤続年数であれば同一の支給をしなければならず、違いがある場合においてはその相違に応じた支給をしなければならないとしています。この場合に、問題となる例として、「基本給について労働者の勤続年数に応じて支給しているB社において、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点の雇用契約の期間のみの評価により支給している」が挙げられています。なお、「当初の雇用契約開始時から通算している場合」は問題とならない例となっています。この他に「昇給」「賞与」「役職手当等の手当」「福利厚生」「教育訓練」等についての具体例も挙げられています。

現時点ではあくまでも「案」となっており、現在も労働政策審議会における議論が続いているところです。今後、関係者の意見や改正法案についての国会審議を経て、最終的に確定され、改正法の施行時期に合わせて施行される予定です。このため、現時点では、ガイドライン案を守っていないことを理由に、行政指導等の対象になることはありません。

4 まとめ

「同一労働同一賃金」が導入されたからと言って全ての非正規労働者の賃金を正規労働者と均等にする必要はありません。

「業務の内容・責任の程度」と「人材活用の仕組みや運用及び職務の内容の変更と配置の変更」の2つの要件を比較した上で、「同じ」である場合に限って「差別的取扱いの禁止」（均等待遇）が、「相違」がある場合については「不合理な待遇差の禁止」（均衡待遇）が求められるのです。

本改正に対応するためには、正社員とアルバイトの業務の内容・責任の程度と人事異動の有無及び範囲を整理・比較し、現状を把握する必要があります。この場合の比較方法は以下を参考にしてください。

（1）業務内容及び責任の程度の判断

- ①業務の種類（職種）を比較する
- ②従事している業務を個々の業務に分割し、整理、比較する

③「中核的業務」を抽出し比較する

④業務に伴う責任の程度が著しく異なるかどうかを判断する

(2) 人材活用の仕組みや運用及び職務の内容の変更と配置の変更などの比較方法

①転勤の有無の比較する

②転勤の範囲（全国転勤、エリア限定の転勤など）を比較する

③職務の内容の変更と配置の変更の有無の比較する

④職務の内容の変更と配置の変更の範囲の比較する

比較した結果を図表に照らして待遇を検討します。その結果、業務内容・業務に伴う責任の程度及び職務内容・配置変更の範囲がともに正社員と同一のアルバイトの方は、優秀な人材であると考えられます。この場合には、正社員への転換を考慮すべきでしょう。

(図表)

	賃金	教育訓練		福利厚生
		A	B	
業務内容・業務に伴う責任の程度 同一/職務内容・配置変更同一	○	○		○
業務内容・業務に伴う責任の程度 同一/職務内容・配置変更異なる	△	○	△	○
その他	△	△		○

※A：職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練、B：それ以外の教育訓練

○差別的取扱の禁止

△職務内容、成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態を勘案し決定（努力義務）

また、正社員、非正規労働者に適用する賃金制度のいずれも整備が必要となるでしょう。整備するポイントは、正社員に支払っている諸手当の定義や必要性の検討です。例えば、世帯主に「住宅手当」と「家族手当」が支給されている場合には、2つの手当の統合を検討しても良いでしょう。また、食事手当や精皆勤手当は結果として一律に支給されていることが多くあります。このような場合は、廃止することも検討します。なお、諸手当を統合・廃止する場合は、基本給に組み込むなど「不利益変更」とならないように配慮しなければなりません。

非正規労働者の賃金制度については、正社員に支給している手当や賞与も、支給

の対象とすることを検討します。例えば、正社員が店長や副店長等の役職に就く場合に「役職手当」を支払っているとします。パート労働者がこれらの役職に就いて同じ役割を果たすのであれば、正社員と同額の支給をすることが「同一労働同一賃金ガイドライン案」では求められています。また、昇給のしくみなども整理しておく必要があるでしょう。

なお、これらを支給しない場合には、「将来の役割期待が異なるため」といった抽象的な説明では足りず、ルールの違いについて説明ができようしておく必要があります。今回の法改正には、非正規労働者の待遇に関する説明義務が強化されることも含まれているからです。

いずれにしろ、多くの非正規労働者を雇用している企業においては、少なくとも、賃金制度の整理はしなければなりません。まだ先のことと考えずに、早めに手を付けることをお勧めします。

〈執筆者紹介〉

Be Ambitious 社会保険労務士法人 代表社員 飯野正明

社会人歴 27 年は社労士業界一筋。現在は、東京都中央区日本橋にて Be Ambitious 社労士法人代表として、8 名の職員とともに中小企業の労務管理を支援している。これまで、社長とその母親の 2 名の印刷業から、1 万名超規模の不動産業、その業種は、オフィス製品の製造販売、建設業、警備業、小売業、金融業、飲食業、IT 関連企業や外資系企業など多種多様な企業の労務管理に携わる（関与先企業数 600 社以上）。

ホームページ： <http://www.sr-iino.com/>

メールアドレス： office@sr-iino.com