

開東社会保険ニュース

No. 240

平成 31(2019)年 2 月

同一労働同一賃金への取り組み方（自社内）

パート労働者や有期契約者の取扱いに関して法改正がなされたことは知っていても、実際にどう取り組めばよいのか悩ましく思う企業の方が多いようです。パート有期労働法（以下、法）で何を規定されているのかを確認します。

1. 同一労働同一賃金とは何なのか

同一労働同一賃金という言葉は法の条文にはありません。あくまでも行政の使用するキーワードの1つとしてとらえていただく必要があります。法では主に以下の内容を規定しています。

均衡待遇規定（法第8条）	均等待遇規定（法第9条）
以下の3点の違いを考慮した上で、待遇のそれぞれについて不合理と認められる相違を設けてはならない。 ①業務の内容+責任の程度（職務の内容） ②①と配置の変更の範囲 ③その他の事情 ※内容は変更されていますが、パート労働者を対象とした均衡待遇についての条文は法改正前から既にありました。	以下の2点が同じ場合、待遇のそれぞれについて差別的取扱いをしてはならない。 ①業務の内容+責任の程度（職務の内容） ②①と配置の変更の範囲 ※言い回しは異なりますが、有期労働契約者を対象とした同様の条文が労働契約法にあり、それを法に統合しています。

しかし一方、法は、これまで多くの日本企業が採用してきた職能（職務を行い得る能力）を、均等均衡待遇を図る際の基準としていませんので、これまでどおりの賃金評価制度でうまく合致するかという保証もありません。特に、基本給はまだしも、各種手当についてはその定義（誰にどのような目的でいつ支払うのか）が重要だと言われています。自社で運用を考えながら基準を整理するよう見極めるしかないのです。

2. 何から手をつけるべきか

行政が考える主なものについてはガイドラインという形で出されましたが、企業により労働者の待遇はさまざまであるため、まずは企業が検討し、労使の話し合いが必要と説明されています。そのため、新たに設けられた説明義務を考慮して、パート・有期労働者から説明を求められたときに、正社員との待遇の差についての合理的な説明が可能かという観点で、待遇を洗い出すことが最初のステップとなるでしょう。なお、「待遇」は賃金だけではなく、賞与、退職金、福利厚生、健康診断の取扱いなどすべてを指しています。就業規則になく慣行として取り扱っているものも含め、すべての待遇の定義をしっかりと確認し、待遇差を把握するところから始めるべきではないでしょうか。以下は、待遇の洗い出し表の一例です。

項目	職務との関連	決定に考慮する内容(例)、実施基準	ガイドライン	社員	パート	有期	派遣社員
基本給	○	(職業経験、能力)(業績、成果)(勤続年数)	例あり	職能表	職務	職務	不明
昇給	○	職業能力の向上を認めて、ポイント制	例あり	評価票	なし	随時	不明
賞与	○	会社業績への貢献度反映、勤怠などのペナルティで減算	例あり	評価票	なし	なし	不明
役職手当		役職の内容、責任の範囲・程度	例あり	なし	なし	なし	不明

3. 定年後の継続雇用制度等により労働条件が下がることをどう考えればよいのか

定年後に所定労働時間が短くなる、あるいは有期契約になるのであれば、法の対象となります。ただし、定年後については1. 表中の均衡待遇規定③その他の事情にあたりとされています。定年後における労働条件の低下が、具体的な自社の事情として説明ができるかどうかを検討することとなるでしょう。

4. いつまでに

大企業は2020年4月1日から、中小企業は2021年4月1日から施行となります。待遇の洗い出しは、早めに着手することをおすすめします。

ホームページ（「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索） <http://www.kaito-sr.com/>

Facebook ページや、ブログも更新しています。

※本記事の無断転載は禁止されております。

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階 TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降のFAXがご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。 FAX 03-3369-2711