いいの事務所　ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant Corporation　2019/10/10　VOL.93

● 多様な働き方の広がり

そもそも、パートや契約社員等の非正規社員は、企業にとって都合の良い労働力として活用されていました。「賃金等の**人件費コスト**が安い」、「景気変動に応じて**雇用量の調整**」といった企業側の都合で雇用割合が拡大していった経緯があります。

ところが、企業にとって都合の良いことは、労働者にとって都合の良いことではありません。非正規社員の雇用の安定のため、**「雇用量の調整」**については、労働契約法の改正により整備され、**「5 年超の無期転換ルール」**が導入されました。そして、今回**『同一労働同一賃金』**が導入されることで**「人件費コスト」**にもメスが入れられるということになります。

平成 30 年度には、正社員 3,485 万人、非正規社員は 2,120 万人となっており、働く人の約 38%が非正規社員となっています。今や「非正規社員」は**少数派とは言えない水準**となっています。

また、昨今「フルタイムで勤務するには、時間がちょっと…」といったように**非正規社員として働くことを希望する人**も増えています。正社員として働きたいのに、やむを得ず非正規社員として働いている人は、実は全体の **13%程度**なのです。これからも**「短い時間」「少ない日」**で働きたいと希望する人は増えてくることでしょう。企業にとって**「多様な働き方」**を受け入れて積極的に活用することがこれからの**人材活用策**の一つといえます。

● 「同一労働同一賃金」への対応

非正規社員を積極的に受け入れて活用するためには、**処遇の納得感**が求められます。

今回の法改正でいう**『同一労働同一賃金』**とは、『同じ会社で働く、正社員とパートや契約社員との間に処遇の差をつけるのなら、それなりの**（合理的）**理由』が求められることになります。つまり、「パートや契約社員についても、活用するなら**それなり**に処遇してね！」ということです。この**「それなり」**については、労働者に対して説明する義務があります。また、納得できなければ、労働局に申し出ることができます。となると、「なんで入ったばかりの正社員より、私の給与安いのよ」といったパートが労働局に申告することで、行政指導の対象となるってことも考えらるのです。

では、中小企業においては、2021 年 4 月 1 日から義務付けられる**『同一労働同一賃金』**ですが、実際、企業はどのように対応すればいのでしょうか。

まずは、**「同一労働」**かどうかの検証です。「同一労働」であれば均等【＝】の待遇（同一賃金）が求められます。「同一労働」でなくても均衡【≒】の待遇が求められるのです。均衡待遇とは、いわゆるバランスの取れた待遇、つまり**「それなり」**の待遇が必要となるのです。いずれにしろ、**「安価な調整弁」**の待遇から脱却しなければなりません。均衡待遇となれば、その**バランスが適当**かを判断する必要があります。労働条件全体に待遇差があるかの検証をし、その待遇差について、**「それなり（相当）」**の程度に収める必要があるのです。

●　「同一労働」！？

正社員（フルタイムで契約期間の定めのない社員）とそれ以外のカテゴリーで働く人との間で、①働く時間・日数が少ない（フル or パート）②契約期間の定めの有無を比較します。例えば、パートタイマー：フル・契約期間有といった感じです。次に、正社員とそれぞれのカテゴリーごとに、①「職務の内容」業務内容・責任の程度、②職務内容・配置の変更の範囲に相違があるかを検証します。この時、図表１の順序に沿って検証を行います。

図表１の一番上、「職務の内容」及び「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一の場合には、均等待遇【＝】が、それ以外の場合であっても均衡待遇【≒】が求められます。

図表１）

待遇差の説明にあたって、事業主が比較対象とする通常の労働者選定の基本となる考え方	職務の内容		職務の内容・配置の変更の範囲
	業務の内容	責任の程度	
「職務の内容」及び「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一	同一	同一	同一
いない場合			
「職務の内容」は同一であるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」は異なる	同一	同一	異なる
いない場合			
「職務の内容」のうち、「業務の内容」又は「責任の程度」のいずれかが同一	同一	異なる	同一／異なる
	異なる	同一	
いない場合			
「業務の内容」及び「責任の程度」がいずれも異なるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一	異なる	異なる	同一
いない場合			
「業務の内容」、「責任の程度」、「職務の内容・配置の変更の範囲」がいずれも異なる ※「職務の内容」が最も近いと考えられる通常の労働者を選定すれば良いでしょう	異なる	異なる	異なる

出所：厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～パートタイム・有期雇用労働法への対応～」P. 10

●「同一賃金（均等 or 均衡）」！？

図表１により、均等待遇なのか均衡待遇が求められるのかの判断ができたところで、それぞれのカテゴリーごとに待遇の現状を整理します。この待遇については、基本給、賞与、手当、退職金、慶弔休暇や病気休職などの福利厚生、教育訓練、安全管理に関する措置などが含まれます。これらの待遇について、それぞれのカテゴリーごとに「適用の有無」「決定基準に違いがあるか」について検証します。なお、均等待遇が求められる場合には、**正社員と同じ取り扱い**にすることが義務づけられています。均衡待遇が求められる場合には、①「なぜ、その待遇を設けることになったのか」②「どういった定義によってその待遇の付与を決定しているのか」③「その待遇を労働者に付与することにより、どのような効果を期待しているか」といった観点から「待遇差」についての合理性を検証します。これについては、厚生労働省からガイドラインが出ておりこれに沿った判断が求められるところですが、正社員にあって、その他のカテゴリーにはない（例えば、正社員には賞与の支給があるが、パートには一切支給がない）ものについては、制度の見直しを検討する必要があると考えます。まだ先と考えずに、早期に自社の制度を検証することが必要となります。お早めに当事務所にご相談ください。