

# 元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける  
みんなが笑顔で幸せに暮らせる社会をつくろう

特定社労士・人事コンサルタント 深川順次  
福岡市博多区比恵町 11-7-701  
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ  
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉)「同一労働同一賃金」に対処する

- ①「パート・有期法」のポイントと背景
- ②判例にみる「不合理性」の判断
- ③「均等・均衡待遇」への対処法

2021年3月号(第205号)

今年4月1日から中小企業にも「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」(以下、「パート・有期法」という)が適用され、「同一労働同一賃金」が義務化されます。一言でいえば「パートだから」「契約社員だから」というだけで、不合理な待遇差を設けてはならない」ということです。

今回は、「パート・有期法」のポイント及び最高裁判決の概要を踏まえながら、「同一労働同一賃金」に対処すべき課題について、検討したいと思います。

## 「同一労働同一賃金」に対処する

### ■「パート・有期法」のポイントと背景■

「パート・有期法」の主要なポイントは2つです。

1つは「同一労働同一賃金」(均等・均衡待遇)を明確にしたことです。

・パート・有期法 8条(不合理な待遇差の禁止)・・・同一労働でないために待遇の差があっても、その差が不合理であってはならない。「均衡待遇」

・パート・有期法 9条(差別的取り扱いの禁止)・・・同一労働の場合、同一の待遇を行い、差別的な取り扱いは許されない。「均等待遇」

「同一労働」かどうかの判断基準は、以下の2点です。

1.職務の内容が同じかどうか・・・①職種(販売職、事務職、製造職など)、②従事している業務のうち中核的な業務、③責任の程度で判断する。

2.職務の内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組みや運用など)が同じかどうか・・・転勤の有無や範囲、職務内容の変更の有無や範囲などで判断する。

「均衡待遇」判断では、「その他の事情」も考慮されます。例えば、定年後の処遇などです。

2つ目は、事業主の説明責任を明確にしたことです。パート・有期法 14条(事業主が講ずる措置の内容等の説明)では、非正規労働者から求められたときは、通常の労働者(正規労働者)との間の待遇の相違の内容及び理由について説明しなければならないとしています。また、説明を求めたことを理由に、不利益な取り扱いを行うことを禁止しています。

### 【「同一労働同一賃金」の背景と目的】

今や約4割が非正規雇用です(2019年38.3% 総務省「労働力調査」)。以前は、主婦がパートで家計補助のために働く形態のパートが大多数でした。ところが1990年代後半以降のいわゆる「失われた20年」や「リーマンショック」を経て、多くの若者が非正規(契約社員、派遣社員など)で働かざるをえない社会となってきました。そして今、非正規で多くなっているのが、60歳以降の高齢者です。

この非正規雇用の拡大が大きな社会問題となっているのです。例えば

- ①非正規の賃金処遇は正規の60%弱で、格差拡大による社会の歪みを増大させている。
- ②結婚できない若者が増え、少子化の一因となっている。
- ③日本全体の生産性低迷の要因となっている。(OECD加盟36カ国中20位)

「同一労働同一賃金」の目的は、非正規労働者の待遇を改善し、意欲と能力を発揮してもらうこと、更に社会的格差の解消や生産性の向上に寄与することです。

## ■判例にみる「不合理性」の判断■

では、裁判所は、「不合理性」をどのように判断しているのでしょうか。「日本郵便3事件」など、5つの判決を総合的に判断すると大きく分けて次の3つのタイプに分けることができます。

- ①正社員人材の確保・定着を目的としているとして、事業主の裁量を重視し、有期雇用労働者等への不支給も不合理ではないと結論付けたもの…賞与や退職金
- ②長期継続勤務の期待から継続勤務の確保を目的とした給付であるとして、継続勤務が見込まれる有期雇用労働者等には同様に支給すべきとしたもの…扶養(家族)手当、病気休暇
- ③各労働条件の趣旨から判断して、有期雇用労働者等にも妥当するとして、その勤続期間等にかかわらず、同様に支給すべきとしたもの…皆勤(精勤)手当、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当、年末年始勤務手当、年始祝日給、夏期冬期休暇

また、住宅(住居)手当については、転居を伴う配置転換が想定されていない正社員に支給されている住宅手当が有期雇用労働者等に支給されていないことは「不合理」と判断しています。

これまでの判決は、あくまでも「労働契約法 20 条」をめぐって出されたものです。それゆえこの判断、解釈が、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」と一体となって施行される現行の「パート・有期法 8 条」の解釈に継続されるのかどうか、今後とも注視していく必要があります。

## ■「均等・均衡待遇」への対処法■

### 【まず諸手当から見直しを行う】

判例から推察すれば、特に諸手当には厳しい「均等・均衡待遇」が求められています。

例えば通勤手当や出張手当、食事手当などの実費支給関連手当では、非正規社員にも正社員と同様に支給しなければ、「不合理」とみなされる可能性が大了。ハマキョウレックス事件では、同じ支店市内居住者の正社員には 5,000 円、契約社員には 3,000 円支給していましたが、「通勤に必要な費用が異なることはない」として、判決では「不合理」と判示されました。

また、皆勤(精勤)手当や役職手当、無事故手当、特殊勤務手当などの職務関連手当も非正規社員にも正社員と同様に支給しなければ、「不合理」とみなされる可能性が大了。

諸手当については、支給している目的、正社員と非正規社員に格差がある場合はその理由を明確にし、不合理な格差がある場合は、早急な改善が望まれます。

### 【均等・均衡待遇には職務分析を活用する】

前記したように、同一労働かどうか、どの程度違うのかは、①職務の内容、②職務の内容や異動の変更範囲、③その他の事情によって判断されます。職務分析は、この職務の内容を明確にすることです。①「職務の内容」は大きく2つに分けることができます。

**1業務の内容**…「主な業務の抽出」(与えられた職務に不可欠な業務、その成果が事業に対して大きな影響を与える業務、時間的な割合、頻度が大きい業務などで総合的に判断)

「主な業務ごとの取り扱う対象、範囲」「主な業務に必要な知識や技術の水準」

例えば、営業事務の「主な業務」は、「受発注書類作成」です。「電話対応」「打ち合わせへの参加」「職場の整理整頓」などは付随業務と考えられます。しかし電話対応で、受注に結び付ける業務を行っていれば、主な業務となります。

**2責任の程度**…「部下の有無や権限の範囲」「役割の範囲」「トラブル発生時や緊急時の対応」「成果への期待の程度」

例えば、「トラブル発生時や緊急時の対応」について、4つのレベルで判断できます。①上位者に問題発生を報告することは求められるが、自分で対応するところまでは求められない、②上位者の指示を受けて、自分で対応することが求められる、③自分で考え対応することが求められる。ただし、上位者のアドバイス必要、④自分の判断で最後まで対応することが求められる。

以上の検討を行い、職務説明書を作成しましょう。