

誌上相談室 Q&A

【テーマ】

同一労働同一賃金 ～2021年4月からの 中小企業の対応とは～

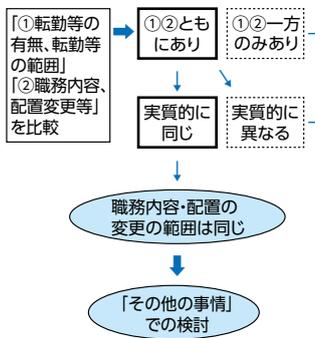


今年4月から、中小企業にも「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート有期法）」が適用されるため、正規雇用労働、非正規雇用労働の2つの働き方の不合理な待遇の差に対して、同一労働同一賃金の対応が必要です。2020年10月には賞与、退職金といった大きな争点にも最高裁の判決がなされ、今後の企業の対応に一石を投じる結果となり、同一労働同一賃金に企業が理解を深めることは急務となっています。

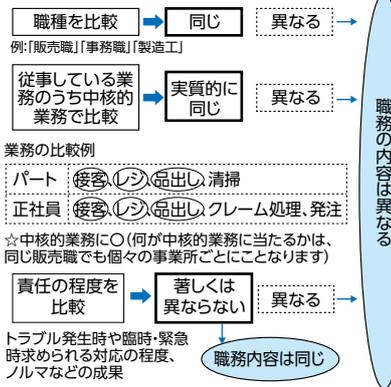
今回は、同一労働同一賃金の概要、その実務対応のポイントについて解説します。

比較対象労働者と同じ職務内容か否かの判断手順

「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



「職務の内容が同じ」かどうか



Q 同一労働同一賃金とは何ですか？
A 通常の労働者と比較し、前提条件が同じ場合は同一の待遇（均等待遇）、前提条件が違うのであれば、その違いに応じたバランスを考慮する（均等待遇）という2つの考えから成り立つ概念です。

Q 前提条件は、どのように検討していけばよいですか？
A 「職務の内容」「職務の内容および配置の変更の範囲」で、非正規雇用労働者が比較対象労働者と同じ職務内容かの検討をし、「その他の事情」で不合理性を解消する事情があるのかの検討をします。

この判決では、賞与、退職金の支給について正規雇用労働者として有為な人材確保定着の目的があると指摘され、使用者の裁量を尊重する結果となりました。しかし、これは事例判断であり、賞与、退職金については、一律に非正規雇用労働者への支給をしなくてよくなったわけではない点に注意が必要です。

また、各手当に関して「職務の内容等」の相違を認めつつも、手当の性質や目的から非正規雇用労働者への支給を認めた判断もあり、単に職務内容等の相違のみでの判断は危険です。

	比較対象正社員	非正規雇用労働者（原告）	職務内容等の相違の有無
賞与	職務の内容	アルバイト社員の業務に加え、他の業務に従事	あり
	職務の内容および配置の変更の範囲	人事異動の可能性あり	あり
退職金	職務の内容	契約職員の業務に加え、早番、遅番業務、売上向上の指導、トラブル対応、エリアマネージャー業務に従事	あり
	職務の内容および配置の変更の範囲	配置転換の可能性あり 正当な理由なく拒否できなかった	あり

※「その他の事情」として正規雇用労働者等への試験による登用制度があること。

Q 賞与、退職金の場合、どのような対応が不合理と判断されますか？
A 昨年10月、次の理由から、最高裁は待遇差があることを「不合理ではない」と判断しました。



遊佐 慎一郎氏

行政書士

社会保険労務士

司法書士

当所窓口専門家
司法書士 遊佐 慎一郎氏

【回答】

待遇の差が見つかった場合は、パート有期法（14条2項）により、待遇に関する説明義務が必要となります。併せて、非正規雇用労働者との線引きをより一層明確にしなければならぬため、位置付けが曖昧な労働者はどちらかに寄せていく必要があります。また、正規雇用労働者と同様の業務を行っている非正規雇用労働者は積極的に正規雇用労働者として登用する思い切った対応が求められます。

賞与・退職金について

- ① 業務の範囲を明確に区別する（単純作業か経験等が必要な作業か）
- ② 責任の程度を明確に区別する（トラブル発生時、臨時・緊急時に求められる対応の程度、ノルマなど成果への期待など）
- ③ 職務の内容及び配置の変更の範囲を明確に区別する（業務の変更、配置転換、転勤を行うかなど）

各手当について

- 上記①～③の検討に加え、
- ④ 労働条件と手当の性質、目的との結びつきの検討（職務内容等の相違があっても性質、目的から支給が求められる手当に注意する）
 - ⑤ その他の事情（労使協議、正規雇用労働者への登用制度、定年後再雇用など不合理性を解消できる事情があるかの検討）

Q どのような手順で対応していけばよいですか？
A 次の順番に沿って対応していくのがよいでしょう。