



弁護士法人デイトライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- はじめに：中小企業にも「同一労働同一賃金制度」が適用されています！
- 同一労働同一賃金制度とはなにか？
- なぜ、同一労働同一賃金制度が必要なのか？
- 企業として、同一労働同一賃金制度の適用により、何を必要とするのか？
- おわりに：同一労働同一賃金制度への対処と業績の維持・向上に向けて

■はじめに：中小企業にも「同一労働同一賃金制度」が適用されています！

2018年6月に、働き方改革関連法が成立し、2019年4月より、その内容が順次施行されていることは、ご存じのことと思います。

働き方改革関連法とは、①長時間労働を是正し、年次有給休暇を取得しやすくする、②多様で柔軟な働き方を可能にする、③雇用形態に関わらない公正な待遇を確保する、という3つの目的を実現するために、労働関係法を新たに改正する法律のことです。

その成立により、具体的には、労働基準法、労働時間等設定改善法、労働安全衛生法、じん肺法、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法、労働契約法、雇用対策法という8つの法律に改正が加えられました。

そして、そのうちでも目玉となる改正である「同一労働同一賃金制度」が、2021年4月から、中小企業にも適用となります(大企業については、すでに2020年4月から、同制度が適用となっています)。

そこで、以下、この制度がどのようなものであるか、なぜ、この制度が必要であるのか、そして、企業としてどのような対応が求められるのか、ということについて、説明していきたいと思っております。

■同一労働同一賃金制度とはなにか？

【概要】

同一労働同一賃金制度は、同一企業・団体における、いわゆる正規雇用労働者(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)との間の不合理な待遇差の解消を目的とする制度であり、その本質をあえて一言でいえば、同一の仕事(職種)に従事する労働者に対しては、正社員であろうが、非正規雇用労働者であろうが、同一水準の賃金を支払わなければならない、という制度です。

上記のとおり、働き方改革関連法の成立によりパートタイム・有期雇用労働法が改正されたわけですが、同法に規定する同一労働同一賃金制度は、すでに2020年4月から、大企業に対しては施行されており、今回、2021年4月からは、中小企業にも適用されることになりました。これにより、同一労働同一賃金制度は、企業規模を問わず、すべての企業に適用される状況となったわけです。

そして、今回、中小企業にも適用されることとなった同一労働同一賃金制度とは、具体的には、①不合理な待遇差の禁止、②待遇差の説明義務、③行政ADR規定の整備、の3つが主な内容となります。

弁護士法人デイトライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSビル7、8階
ハワイオフィス Century Center #403 1750 Kalakaua Honolulu, HI 96826
連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp
事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp
顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは堀尾までお気軽にどうぞ。



以下、この3つの内容について、順に説明していききたいと思います。

(1) 不合理な待遇差の禁止

不合理な待遇差の禁止とは、同一企業において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な差を設けてはならないというものです。具体的には、①均衡原則（不合理な待遇差の禁止、パートタイム・有期雇用労働法第8条）と、②均等待遇の原則（差別的取扱いの禁止、同法第9条）がその内容です。

まず、①均衡原則（不合理な待遇差の禁止）とは、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な差を設けてはならない（待遇差を設けるためには、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情の違いに照らした範囲内で、合理的な理由がなければならない）、というものです。

この点、待遇差が不合理で禁止されるものかどうかの判断基準については、厚生労働大臣の定めるガイドラインが存在します。以下の厚生労働省のウェブサイト

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunit suite/bunya/0000190591.html>

に、同ガイドラインの概要の説明があり、さらに、

<https://www.mhlw.go.jp/content/116500/000469932.pdf>

に、同ガイドライン自体へのリンクがありますので、企業の経営者の皆様とされましては、ご確認いただいていた方がよいでしょう。

同ガイドラインには、待遇差が不合理かどうかについて、一般的な説明に加え、問題になる例と問題にならない例の具体例の例示が掲げてあり、正社員と非正規雇用労働者の待遇を考えるうえで、大いに参考になります。

同ガイドラインによりますと、例えば、一方で、「基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるYは、その能力を習得して

いない。A社は、その能力に応じた基本給をXには支給し、Yには支給していない。」場合には、基本給に待遇差を設けても問題はありません。しかし、他方で、「基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの経験を有することを理由として、Xに対し、Yよりも基本給を高く支給しているが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たない。」場合には、基本給に待遇差を設けることは問題があるとされております。

次に、②均等待遇の原則（差別的取扱いの禁止）とは、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲に照らして、正社員と同視できるような非正規雇用労働者については、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、そもそも差異を設けてはならず、正社員と同じ待遇にしなければならない、というものです。

これは、すなわち、職務内容等が同一であり、正社員と同視できる非正規雇用労働者については、そもそも正社員と差異を設けることには合理的な理由は認められないことから、同一の待遇を求めるものであり、上記①の均衡原則のコロラリーといえるでしょう。

したがって、企業としては、上記の各原則を踏まえ、正社員と非正規雇用労働者の待遇について問題がないかどうか、見直していただく必要があるということになります。

(2) 待遇差の説明義務

待遇差の説明義務とは、非正規雇用労働者について正社員との待遇に差を設けている場合、非正規雇用労働者から求めがあった場合には、正社員との待遇の相違の内容、理由等を説明しなければならない、というものであり、パートタイム・有期雇用労働法第14条第1項・第2項に定められた企業側の法的義務になります。

さらに、企業は、非正規雇用労働者が、上記の説明を求めたことによって、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないといった、不利益取扱いの禁止義務も定められています（同条第3項）。



待遇差の説明義務について、企業側がその義務を果たさなかった場合に、罰則等の具体的なサンクションが定められているわけではありませんが、非正規雇用労働者からの求めに応じて必要な説明を行わなかった場合、非正規雇用労働者の不信を招き、後の紛争の原因となってしまったり、紛争時に企業側に不利益な事情として考慮されることも考えられます。

したがって、企業としては、非正規雇用労働者の求めに応じ、待遇差の理由等を合理的に説明できるように、非正規雇用労働者の待遇を見直したり、説明の準備を行うておく必要があるということになります。

(3) 行政ADR規定の整備

また、正社員と非正規雇用労働者との待遇差に関する紛争について、①都道府県労働局長から、当事者からの要請に応じ、必要な助言、指導又は勧告を行う制度（パートタイム・有期雇用労働法第24条第1項）や、②都道府県労働局の紛争調整委員会において調停を行うための規定（同法第25条第1項）も整備されました。

上記②の制度は、裁判外において紛争を解決する行政ADRと呼ばれる手続きの一種ですが、この制度が利用された場合、企業と非正規雇用労働者との紛争は、都道府県労働局の紛争調整委員会において、非公開の手続きによって解決されることとなります。

■なぜ、同一労働同一賃金制度が必要なのか？

(1) 同一労働同一賃金制度は、中小企業にとって負担か？

以上、同一労働同一賃金制度の内容について説明してきました。

もっとも、今回、適用が開始されている中小企業側からみると、不合理な待遇差の禁止については、従前・現在の非正規雇用労働者の待遇について法的リスクが生じたり、是正を求める内容であり、また待遇差の説明義務についても、従前、法的義務としては必要がなかった事項について、企業側として説明の対応を迫られる内容となっ

ており、負担を感じられる経営者の方もおられるかもしれません。

しかし、以下に説明するように、長い目で見た場合には、同一労働同一賃金制度が、企業の維持・発展、そして日本経済の維持・発展のためには必要なものであり、むしろ、経営にプラスになるものとして、前向きに捉えていただくことができるかと思えます。

(2) 中小企業が直面している問題

すなわち、多くの中小企業は、①労働生産性の伸び悩み、②人手不足の深刻化等の課題を抱えているのが現状です。

例えば、①労働生産性の伸び悩みについてみると、日本において、時間当たりの労働生産性は、大企業よりも、中小企業の方が低い水準にあるのが現状です。下記の経済産業省のウェブサイトにも、その統計データがあります。

https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H30/PDF/chusho/03Hakusyo_part1_chap3_web.pdf

かかる中において、労働生産性を向上させるためには、有為な労働人材の獲得や、労働者の労働意欲の向上等が必要となってきます。

また、②人手不足の深刻化についてみると、日本は未曾有の人口減少社会に直面しており、今後、一層、労働人口が減少していくなかにおいて、やはり、十分な労働者の確保と定着、そして有為な労働人材の獲得が必要となることは論を俟ちません。

(3) 同一労働同一賃金制度の積極的な意義

そこで、同一労働同一賃金制度を適用し、正社員と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を解消することが、上記課題を解決することにつながっていきます。

また、正社員と非正規雇用労働者と不合理な待遇差を解消することにより、いわゆる年功序列型の賃金体系から、成果と報酬が連動した賃金体系に移行することが促されます。すなわち、生産性のある労働に対し、正当な対価が支払われやすくなることにより、その意味でも、労働生産性の向上につながっていくことが期待されます。



また、②人手不足の深刻化に関しては、同一労働同一賃金制度の適用により、公平感のある賃金体系を整えていけば、社員の満足度の向上につながり、十分な労働者の確保と定着、有意な労働人材の獲得につながることを期待されます。

また、正社員と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を解消することにより、多様な働き方をする人材を受け入れることができ、十分な労働者の確保と定着、有意な労働人材の獲得につながることを期待されます。

■企業として、同一労働同一賃金制度の適用により、何を必要とするのか？

(1) 厚生労働大臣の定めるガイドラインの確認

上記2(2)で説明しましたとおり、不合理な待遇差の禁止が適用されることにより、正社員と非正規雇用労働者の待遇について問題がないかどうか、見直していただく必要があるということになります。

そこで、企業の人事労務担当者としては、まず、何が不合理な待遇差なのか、認識していただく必要があります。そのための重要な指針が、上記に掲げる厚生労働大臣の定めるガイドラインです。

したがって、同ガイドラインについては、まず、必ず内容をご確認いただいた方がよいでしょう。

(2) 正社員と非正規雇用労働者との待遇の確認

次に、正社員と非正規雇用労働者との待遇について、厚生労働大臣の定めるガイドラインを参考に、不合理な待遇差が生じていないかどうか、調査して洗い出しておく必要があります。

具体的には、各雇用形態の労働者ごとに、①基本給、賞与、手当等について、そもそもどのような待遇差が設けられているか、②待遇差があるとすれば、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情の違いに照らして、その理由がどのようなものであり、それが不合理なものであるかどうか、ということについて、リストアップ

して、スクリーニングしていただくことが必要となります。

(3) 待遇差が不合理なものではない場合：待遇差の理由の説明のための準備

上記2(3)で説明しましたとおり、待遇差の説明義務が設けられています。

そこで、正社員と非正規雇用労働者との待遇差が不合理なものではない場合は、説明を求められた場合に、合理的な待遇差であると説明ができるように、文書に整理して、予め準備しておくことよいでしょう。

(4) 待遇差が不合理なものである場合：不合理な待遇差の是正措置

待遇差が不合理なものである場合、非正規雇用労働者との間で紛争となるリスクが、すでに生じていることとなります。

したがって、不合理な待遇差を是正するための措置を執る必要があります。

■おわりに：同一労働同一賃金制度への対応と業績の維持・向上に向けて

以上のとおり、同一労働同一賃金制度は、企業にとって、一方で、様々な対応を迫るものですが、他方で、同一労働同一賃金制度に適切に対処することにより、労働生産性の向上や人材の確保・定着につながり、業績の維持・向上につながる可能性を秘めているものでもあります。

本稿が、その一助となれば幸いです。



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 堀尾 雅光
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp