

梅ちゃん先生の 法律相談

第22回

「働き方改革」

とは何か④

－同一労働・同一賃金 (その1)

梅本寛人(弁護士)

1 同一労働・同一賃金とは?

今回も、先般国会において成立した「働き方改革」関連法の内容を中心にお話していきます。

今回は、昨今良く聞く言葉であり、働き方改革における中心的施策の一つといえる「同一労働・同一賃金」について説明致します。

「同一労働・同一賃金」。言葉どおりに解すれば「同じ仕事には同じ賃金を払う」という当たり前の意味に理解できる言葉ですが、これは、皆様ご承知のとおり、いわゆる正規社員(正社員)と非正規社員(有期労働者、パートタイム労働者、派遣労働者など)の給与の不合理な格差の拡大という現状から生まれてきた言葉です。

実際に、平成28年の正規労働者の平均給与(年収)は、男性・5,397,000円、女性・3,733,000円、全体で4,869,000円であるのに対し、非正規労働者のそれは、男性・2,278,000円、女性・1,481,000円、全体で1,721,000円となっており(国税庁「平成28年分民間給与実態統計調査」)、正規労働者と非正規労働者との間で約300万円程度の平均給与(年収)の格差が存在しています。

これまで、国は、以上のような正規労働者と非正規労働者の給与面での格差の拡大という現状に対策を取ってこなかった訳ではなく、平成24年改正後の労働契約法20条は「有期・労働者の・労働条件が、期間の定めがある

ことにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の・労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(略)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」と規定し、また、パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)8条は「事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(略)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」と規定し、正規労働者と有期労働者やパートタイム労働者との労働条件の違いについて、一定の事情を考慮した上で不合理なものであってはならない、と規定していました。

もっとも、現在においても、正規労働者と非正規労働者との給与格差は拡大したままであるため、今回の働き方改革では、以上の労働契約法、パートタイム労働法の趣旨をもう一段階進め、「同一労働・同一賃金」の理念をより一層具体化するための諸施策を導入することとしています。

2 パートタイム労働法の改正 (不合理待遇の禁止)

(1) 法律の名前の変更

上記のとおり、有期労働者の労働条件の不合理待遇の禁止については労働契約法、パートタイム労働者についてはパートタイム労働法に別々に規定されていましたが、両者ともいわゆる非正規労働者という点では同一であるため、有期労働者についてもパートタイム労働法に規定することとし、これに伴い、パートタイム労働法の名称も「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」に変更となります。

(2) 不合理な待遇の禁止

以上の結果、現行労働契約法20条は削除され、改正パートタイム労働法8条で「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」と規定されることとなりました。

この改正法の具体的な意味ですが、

まず、パートタイム労働者及び有期労働者の基本給、賞与、その他の給与等(各種手当等)の待遇のそれぞれについて、通常の労働者(典型的には正規社員)の待遇と比較し、不合理かどうか判断されることとなります。給与の全体の額を正規社員と比較するものではありません。

そして、各給与項目の待遇格差のそれぞれについて、正規労働者等の通常の労働者との間で、職務内容(業務内容と責任の程度)、職務内容や配置(異動等)の変更範囲、その他の事情を考慮し、不合理性が判断されます。

さらに、上記の判断は、「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して」なされます。つまり、各給与項目の性質や支払の目的を考えて、不合理性を判断するのです。

以上要するに、今後、企業としては、正規労働者と非正規労働者の給与、賞与、その他の手当の支給について、全体的なバランスと各支給項目の一つ一つについて改めて検証し、見直すべきは見直す必要があります。

(3) 具体的にはどうなるの?

法律の条文を読んでも、具体的なイメージは湧かないかもしれません。この点、厚生労働省では「同一労働同一賃金ガイドライン案」を策定・公表しています。これに沿って少し具体例を見てみましょう。

①基本給

A 基本給を労働者の職業経験・能力に応じて支給する場合、正社員が有期労働者に比べて多くの職業経験を有することを理由として、正社員に対して、有期労働者よりも多額の支給をしているが、正社員のこれまでの職業経験はXの現在の業務には関連性を持たないという場合は、問題ありとされます。

B 基本給を労働者の業績・成果に応じて支給する場合、正社員が販売目標を達成した場合に行っている支給を、パートタイム労働者が正社

員の販売目標に届かない場合には行っていない場合は、問題ありとされます。この説明だけでは少しわかりにくいですが、そもそもこれは「基本給」に関する事例であり、正社員とパートタイム労働者の所定労働時間の長さを考慮せず、同じ数値目標を設定して行っている点が問題です(パートはそもそも労働時間が短いのに、正社員と同じ数値目標を設定するとはどういうこと?ということです)。パートタイム労働者が達成した目標の割合に応じて、基本給を支給することが必要です。

C 基本給を労働者の勤続年数に応じて支給する場合(年数で順次昇給する場合)については、有期労働者に対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点の雇用契約の期間のみの評価により支給することは問題ありとされています。つまり、契約の更新の際に勤続年数を一旦リセットし、基本給を決めてはいけないということです。

②賞与

賞与を会社の業績等への貢献に応じて支給する場合、正社員と同一の会社業績への貢献がある有期労働者に同一の支給をしていない、あるいは、正社員には業績への貢献に関係なく一律に支給しているが、有期労働者やパートタイム労働者には一切支給していない、という制度は問題ありとされています。

③役職手当

役職手当を役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給する場合、正社員と同一の役職名(例:店長)で役職の内容・責任も同一の有期労働者に、正社員と比べて低額の役職手当を支給することは問題ありとされています。

④特殊作業手当

正社員と同一の危険度又は作業環境の業務に当たる有期労働者またはパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならないとされています。

⑤皆勤手当

正社員と業務内容が同一の有期労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければなりません。

⑥時間外労働手当(残業代)

正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った有期労働者又はパートタイム労働者には、正社員の所定労働時間を超えた時間につき、同一の割増率等で支給をしなければなりません。

⑦通勤手当、出張旅費

有期労働者又はパートタイム労働者にも、正社員と同一の支給をしなければなりません。通勤手当や旅費は、正社員と非正規社員とで違いが生じることは原則としてありません。ただ、正社員には定期代を、非正規社員には日額の交通費を支給するという程度の差異であれば、いずれも交通費全額を支給していることには変わりませんから、許容されると考えられます。

⑧勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当

正社員と同一の支給をしなければなりません。例えば、正社員には、高額の食事手当を支給し、有期労働者には低額の食事手当を支給というのは問題あります。

(4) 次回に続きます

以上、今回の働き方改革の「同一労働・同一賃金」に関する施策のうち、不合理な待遇の禁止について、具体的な給与・手当の項目も踏まえて説明を行いました。厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン案」は、給与・手当のみならず、福利厚生等に関するものもガイドラインを示しています。この点の説明や、「同一労働・同一賃金」に関するその他の各種規制についての説明は、次回に行いますのでご期待下さい。