

同一労働同一賃金について②



YOJI YAMAMOTO

アクタス社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 代表社員 山本 陽二

1. 説明義務の強化

今回は、同一労働同一賃金の基本的な考え方を中心に解説しました。事業主は雇用形態に関わらず不合理な待遇差をなくすことを義務付けられるわけですが、更に非正規雇用労働者は、正社員との待遇差の内容や理由等、自身の待遇について説明を求めることができるようになります。(図表1)つまり非正規雇用労働者から求めがあった場合、事業主はその説明ができるようにしておかなければなりません。あたり前ですが、非正規雇用労働者にとって納得性のある制度の整備が必要になります。

同一労働同一賃金ガイドライン案(厚生労働省：平成28年12月20日)の前文に、「我が国の場合、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要である。」とあります。

図表1 非正規雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有 期	派 遣
待遇内容(雇入れ時) (賃金、福利厚生、教育訓練など)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項 (求めがあった場合)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由 (求めがあった場合)	× → ○	× → ○	× → ○

(出典) 厚生労働省「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」より筆者作成(厚生労働省HP 最終アクセス日2018年12月6日)

おそらく多くの企業は、職能資格制度、役割等級制度あるいは職務等級制度といった、主として能力・役割・責任等から等級ごとに基本給等の賃金を決定しているかと思います。しかし、これはほとんどが正規雇用労働者を対象とする制度ではないでしょうか。今後はこれをもとに非正規雇用労働者にも同様の定義付けをし、均衡待遇となるような基本給等の賃金の見直しを必要に応じて実施しなければなりません。

さらに言うと正規雇用労働者には賃金テーブルがあるけれど、契約社員やパートにはない。もしくは異なる賃金テーブルが存在しているものの正社員との均衡がとられていない、また運用ルールが定まっていない等という場合が多いのではないのでしょうか。特に契約社員を正社員不在時の一時しのぎとして活用していたり、人件費を固定費ではなく変動費として

扱っている企業などはその傾向が強いと思います。今後は、契約社員においても賃金決定ルールや基準を明確にしておく必要があります。

2. 行政による助言・指導等 および行政ADRの規定整備

更に課題なのは、折角作り上げた制度を事業主が非正規雇用労働者に説明しても、彼らが納得いかないケースが多発することを行政が想定していることです。行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR*）の規定の全面的な整備がなされます。（図表2）

（*）行政ADR：事業主と労働者との間の紛争を、裁判せずに解決する手続きのこと。

図表2 行政による事業主への助言・指導等や行政ADRの規定の整備

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有 期	派 遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

（出典）厚生労働省「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」より筆者作成（厚生労働省HP 最終アクセス日2018年12月6日）

これまでパートや派遣においては助言・指導はありましたが、改正を契機に、特に行政ADRは均等待遇・均衡待遇を求める労働者の救済を幅広く対象としており、行政がより一層関与していくことを表明しています。裁判とは違い、無料でできる当該制度はまだ利用者は少ないですが、今後は均衡待遇の紛争解決申立の件数が増加することも想定されます。あわせて事業主は当該事項に関連して、相談に応じて適切に対応するための必要な体制整備を義務付けられます。

以上からも同一労働同一賃金を制度化するにあたり、労使の活発な議論が必要不可欠であり、双方が寄り添いながら作りあげるその適切なプロセスが、労使の対立を未然に防止する大変重要な要素であることは間違いありません。

3. 最高裁判例 （物流会社事件と運輸会社事件）

2018年6月に物流会社事件と運輸会社事件の最高裁判決が出されました。いずれも「労働契約法第20条 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」を争点に、正社員と契約社員との待遇差に関する裁判でありました。物流会社事件の判決内容は以下のとおりです。（図表3）詳細の解説は省略しますが、ご覧のとおり、手当ごとに「合理」「不合理」の判断がなされています。今後の指針となる判決内容ですので、現状の賃金制度等を改めて確認する必要があります。

図表3 物流会社事件最高裁判決

(月額)

	正社員	契約社員	最高裁判断
無事故手当	1万円	なし	不合理
作業手当	1万円～2万円	なし	不合理
給食手当	3,500円	なし	不合理
通勤手当	5千円	3千円	不合理
住宅手当	21歳以下5千円 22歳以上2万円	なし	不合理でない
皆勤手当	1万円	なし	不合理

(出典) 裁判所『『最高裁判例』平成28年(受)第2099号、未払賃金等支払請求事件
平成30年6月1日 第二小法廷判決』より筆者作成

また、物流会社事件の判例文の中に「労働契約法第20条は、職務の内容等が異なる場合であっても、その違いを考慮して両者の労働条件が均衡のとれたものであることを求める規定であるところ、両者の労働条件が均衡のとれたものであるか否かの判断に当たっては、労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難い。」とあり、労使協議のプロセスやその時の企業の事情等、考慮がなされることが確認できます。

4.まとめ

同一労働同一賃金は、働き方改革の柱であります。多様な働き方を実現し推進するための改革です。雇用形態に関わらず、不合理な待遇差を排除し、誰もが納得感のある処遇を得られることが、労働力人口の維持・拡大に繋がると言えるでしょう。