

同一労働同一賃金

Q&A

2020年4月より同一企業内における正社員とパートタイムなど非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されます。判断基準の具体例をQ&A形式で紹介します。

はじめに

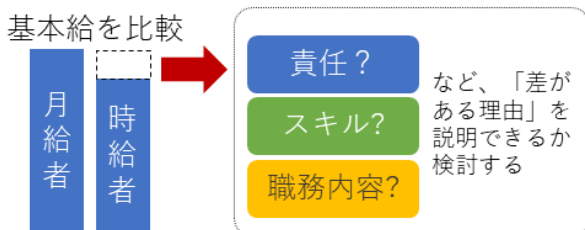
働き方改革関連法が成立し、同一労働同一賃金の原則により正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されます。法施行後、賃金格差を訴える労働者からの主張が予想されます。以下、Q&A形式で判断基準を解説します。

Q1.基本給はどう比較するか？

基本給の決め方は会社によって異なります。「能力又は経験」「業績又は成果」「勤続年数」など、基本給の金額を決める基準を明確にした上で、その基準に応じて比較してください。

例えば基本給が「勤続年数」のみを元に決定されるものであれば、同じ勤続年数の正社員とパートタイム労働者の時間あたり基本給は同一にしましょう。

勤続年数に差がない正社員の基本給がパートより高いということは、①不合理な格差があるのかもしれないし、②実は責任や仕事内容が違うのかもしれませんが、勤続年数以外の評価要素がないかを再検討し、定義をし直すなどの工夫をしましょう。



Q2.正社員のみ支給する手当があつて良いか？

能力や責任などに関係のない「精勤・皆勤手当」や「家族手当」「通勤手当」などは、同一労働の場合差をつけると不合理とされる可能性が高いでしょう。

一方で、転勤の可能性の有無などの労働条件の違いを理由として「住宅手当」に差をつけたものは合理性が認められそうです。その手当が「何に対して」支給されるものであるかを今一度確認しましょう。

ちなみに、労働日数や労働時間が短いパートタイム労働者等に対して、皆勤手当や通勤手当の金額を相応に低くすることは、均衡待遇として認められます。

手当名	資格格差の合理性※
皆勤手当・精勤手当	▲（勤務を奨励する事情は違いが認められにくい）
通勤手当	▲（通勤することに違いがない）
住宅手当	○（転勤有無などの違いがある）
職務手当	○（職務内容、責任などの違いがある）

※実際の手当の性質、実態により合理性判断は異なります。

Q3.パート等に賞与を支給しないことは問題か？

パート、契約社員などに賞与を支給しない、または正社員と比べて低い額を支給することは「当たり前」ではないと認識しましょう。賞与が何の対価であるかを改めて話し合い、格差をつける場合は金額差に合理的な説明ができるようにしましょう。

特にパートなど非正規労働者を多く雇用している企業は注意が必要です。賞与の格差について労働者側が不満を持つ場合には、団体交渉や訴訟など、集団で権利主張をされることが懸念されます。

来年4月を前に、この記事の内容を元に同一労働同一賃金についてのチェックをしましょう。ご相談は当事務所にお寄せください。