

# 中小企業への「同一労働同一賃金」適用について

働き方改革関連法の大きな柱の一つであるパートタイム・有期雇用労働法の「同一労働同一賃金」について、2021年4月から中小企業へも適用となります。改めて注意点についてまとめました。

## はじめに

2020年4月から施行されているパートタイム・有期雇用労働法は、**正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（有期雇用パートタイム労働者）の「待遇差」を解消すること**を目的としています。2021年4月から、同法に定める「同一労働同一賃金」の規定が中小企業へも適用となります。厚生労働省のガイドラインをもとに、改めて注意点について解説します。

## 同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金を文字通り読むと「**同じ仕事をしている人に同じ賃金を支払う**」となりますが、パートタイム・有期雇用労働法では前述した通り、「正社員と非正規社員の格差是正」を目的としているため、主に「非正規社員の待遇改善のための基準」と理解すべきものです。つまり、4月からは中小企業も同一労働同一賃金の基準に従って**非正規社員の格差是正を考えていかなければならない**、ということになります。正社員との格差是正を求められる対象は主に「アルバイト」「パートタイマー」「有期雇用労働者」「定年後の再雇用労働者」「派遣労働者」です。

## ガイドライン

厚生労働省のガイドラインについて、以下3つの重要な格差の判断基準があります。

### 【1. 職務の内容】

正社員と非正規社員の給与や福利厚生等を比較するとき、現在従事している業務の「内容」と「責任の程度」に差があるかという観点で判断します(表1)。

### 【2. 変更の範囲】

将来にわたって職務の内容が変更されたり、配置の変更がされたりするかを基準として判断します(表2)。

表1

格差 OK の例	格差 NG の例
<ul style="list-style-type: none"><li>● 職務の難易度に違いがある場合</li><li>● 仕事に関連する能力や経験値に差がある場合</li><li>● 販売業で正社員にはノルマが課せられており、パートタイマーには課せられていない場合</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 正社員とパートタイマーに能力・経験差があるが、その能力・経験は現在の職務に関係がない場合</li><li>● 職務について責任の程度が同等の場合</li></ul>

表2

格差 OK の例	格差 NG の例
<ul style="list-style-type: none"><li>● 正社員には転勤があり、契約社員等にはない場合</li><li>● 正社員には職種変更や配置転換があり、契約社員にはない場合</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 正社員も契約社員も配置転換や職種変更をしている場合</li></ul>

### 【3. 均等待遇と均衡待遇】

「均等待遇」と「均衡待遇」とは、待遇の妥当性を判断する2つの物差しです。「均等待遇」とは、雇用契約の違いにより待遇に差をつけてはいけないことを指し、「均衡待遇」とは格差をつける場合でも妥当な範囲の差に止めるべきである、という意味になります。

均等待遇NGの例



正社員と契約社員やってること全く一緒だけど、賞与は正社員だけ支給する

均衡待遇NGの例



正社員と契約社員の仕事内容の差は小さいけれど、実質時給単価は倍違う

## 想定されるトラブル

今回の法律改正に際して特に注意すべき対象の一つに「熟練したパートタイマー」があります。正社員より仕事ができる熟練パートタイマーが賞与や昇給など均等待遇を求めてくるということが考えられます。