

同一労働・同一賃金 中小企業はどう対応する!?

特定社会保険労務士／小島信一

●いよいよ法律が施行される

令和3年(2021年)4月1日から、中小企業においても同一労働同一賃金法制が適用されます。同一労働同一賃金の根拠となる法律は、旧パート法が改正され、短時間労働者と有期雇用労働者に適用される「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」となっています。同一労働同一賃金は、このまま文字通り解釈すると、「同じ仕事をしている労働者に対して同じ賃金を支払う」ということですが、わが国の場合、同じ正社員であっても一般職と総合職のように、雇用形態別に賃金水準を変えているケースがあります。さらに、給与は「職能給」と呼ばれる、仕事も含めた「ヒト」の属性に対して支払われるという特徴があります。結局のところ、欧米でみられる純粋な意味での職務給を法律で義務付けたのではなく、正社員と非正規社員との差を強制的になくそう、というのが法律の目指すところとなっています。

バブル崩壊後の1993年頃から、パート・派遣といった名称で、それまでの正社員とは異なる、①働く時間が短い、②雇用期間に定めがある、という特徴を持つ非正規社員が急増しました。そして、これらの者には賞与、退職金が支払われず、給与も時給(しかも最低賃金ギリギリ)という処遇が多いのです。元々、パートは、家庭の主婦が家計補助的、または自身のお小遣い稼ぎ程度で済んでいたのですが、近年では本来家計を支えるべき人までもが、非正規で甘んじなければならず、稼げないから結婚しない、結婚しないから少子化になる、という悪ループが問題になっています。

今回の法改正は、非正規社員の労働条件を引き上げよう、という趣旨が強いので「日本版」同一労働同一賃金と呼ばれています。

●企業は何をすべきか

今回の法改正の趣旨は、非正規の処遇を上げることで、企業の対応としては正社員と同様の賃金(賞与・退職金を含む)を、パート社員などに支払えば問題ありません。とはいえ、それができずに困惑する企業も多いと思います。元々、人件費原資が十分にとれず、非正規社員を活用しているからです。ただ、法律をよくよく読んでいくと、まったく賃金を同じにせよ、という訳でもないのです。正社員と非正規社員に差があっても結構、ただし、その差は合理的な範囲内としてください。また、その差について非正規が納得できる状態にしておいてください、というのが趣旨となっています。例えば、改正法の第8条には次のような記述があります。

(不合理な待遇の禁止)

第8条 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。

ここで注目すべきは、最後の記載にある「不合理と認められる相違を設けてはならない」という部分です。つまり、反対に解釈すると、「合理性のある相違は設けてよい」となります。ここから、企業のすべきことが見えてきますが、①当社の基本給、賞与、その他の処遇はどういう基準になっているのか、なぜこの水準になっているのか、どうすれば昇給するのか、その目的は何か、など自社の賃金(その他処遇全部)について考察し、②非正規についても同様の基準に合わせる、という改革をします。なお、その際の考慮要素も法律に記載されています。

- (1) 職務内容(業務の内容と責任の程度)
- (2) 職務内容+配置変更
- (3) その他の事情(定年後再雇用など)

この3つです。したがって、非正規をこの3つの考慮要素に沿って分類することで、全体像が見えてきます。例えば、コンビニの販売員を想定します。仕事内容は、商品棚に商品を並べてレジ打ちをする、というのが非正規の業務内容とします。これに対して、正規社員は仕入れた商品の支払をする、売上金の管理をする、という業務が加われば、業務内容が異なり、責任の程度も異なることになるので、賃金に差がついてよい、となります。このように、仕事内容を分解していくと、だんだん見えてきます。中小企業の場合、配置の変更(転勤)はあまりないので、業務内容と責任の程度を中心に整理していきます。なお、業務内容を見る場合、「中核的業務」に着目します。中核的業務とは、その者に与えられた主な仕事で時間的、会社全体からも重要な仕事をいいます。先のコンビニ販売員でいえば、接客、商品陳列、レジ打ちなどが該当します。ただ、会社によってはレジ打ちしかない、というケースもありますので、会社ごとに現状をみていきます。重要なのは、自社の仕事をしっかり分析することです。

手順番号	手 順	解 説
手順 1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？
手順 2	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみるとわかりやすいでしょう。
手順 3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」と言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
手順 4	手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくとう便利です。
手順 5	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいでしょう。
手順 6	改善計画を立てて取り組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組みましょう。

●取組手順書を活用する

同一労働同一賃金へ対応するための具体的な、オーソドックスな方法としては、厚生労働省から「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」という冊子が出ていますので、その手順に沿って行います。ここの手順3に「待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう」とあります。例えば、パートに賞与がない場合、理由を考えていくと「パートだから」位しか思いつかないケースが見られます。これでは説明にならないので、例えば、「賞与は、短期の業績反映に報いるため支給している。社員は販売ノルマがあるが、パートにはないため、支給していない」などと整理していきます。企業を見ていると、ここの整理がうまくできないようです。なかなか、賃金に込められた経営者の思想を言葉にするのは難しいものがあります。その場合には、過去のデータ、社長や社員へのヒアリングなどをして明らかにしていきます。

●罰則はあるのか

同一労働同一賃金に対応しなかったら、どうなるのか。改正されたパート有期法に罰則規定そのものはありません。ただし、行政介入があります。非正規社員が労働局に相談すると、助言、指導、勧告、調停が行われます。また、民事裁判で「格差あり」と判断された場合

の差額の支払をするという「損害賠償請求への支払」があるため、どちらかというところ、こちらの方が罰則よりもダメージが大きいといえます。なお、先行する裁判例では、特に手当についての争いが多く、わかりやすい論点のため、会社が敗訴するケースが圧倒的に多くなっています。

●どのように対応すべきか

最終的には、正規と非正規の労働条件の違いについて、説明できるようにしておくことです。そして、「なぜ我々に通勤手当がないのか」など、非正規社員が悶々としている状態をなくすことです。まずは、手順書にあるように、現状を把握し、違いについて理由を考え、どうしてもその違いについて説明できない場合は、条件を合わせる、という改革が必要となります。放置しておく、非正規社員から突っ込まれたときに対応できなくなるでしょう。事業主が説明できない場合、不合理な格差と判断される可能性が高いです。その場合には、差額の支払いというペナルティが待っています。

法律施行が近づいてきました。十分な準備をして取り組みたいものです。

本稿のコピー、転載禁止