



## 「働き方改革」： 同一労働同一賃金

弊社は、県内3か所で福祉事業を営んでおり、従業員数は50人で、正社員は30人、正社員以外にも短時間のパートタイムと1年契約更新のフルタイムが20人在籍しています。「働き方改革」の同一労働同一賃金に対応するために、手当や待遇などの見直しを考えています。具体的にはどのような対応策が必要でしょうか。

社会保険労務士法人  
庄司茂事務所

特定社会保険労務士

庄司 茂



働き方改革の同一労働同一賃金を定めたパートタイム・有期雇用労働法が、2020年4月1日（中小企業は、2021年4月1日）より施行されます。同一企業内における正社員と非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差をなくすことを目的としています。具体的な事例がガイドラインにおいて示され、基本給、諸手当、福利厚生、教育訓練などの個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して、待遇差が不合理かどうかを判断することになります。

### 1 基本給

正社員と非正規社員の基本給の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、基本給の決定基準・ルールの違いは、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならないとされています。「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給が求められます。

### 2 役職手当等

役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者（以下パート等）には、同一の支給をしなければならないとされています。また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならないとされています。業務内容が同一である場合の「皆勤手当」、危険度又は作業環境が同一である場合の「特殊作業手当」等も同様です。

### 3 通勤手当等

パート等には、正社員と同一の支給をしなければならないとされています。同一の支給要件をみたく場合の単身赴任手当等も同様です。

### 4 時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパート等には、同一の割増率等で支給しなければならないとされています。例えば、正社員の時間外労働の割増率が35%で、パート等の割増率が25%の場合は、パート等の割増率も35%にしなければならないとされています。

### 5 家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていませんが、均衡・均等待遇の対象となっており、労使で個別具体的な事情に応じて議論することが望ましいとされています。

### 6 賞与

会社の業績等への貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献があるパート等には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならないとされています。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならないとされています。

### 7 説明義務

この法律によって、不合理な待遇差は禁止されますが、非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになりました。事業主は、求めがあった場合は説明しなければならないとされています。ただし、個々の待遇差が不合理か否かは、最終的には司法において判断されることになります。