

# 同一労働同一賃金とは何か、 会社が行わなくてはいけないこと

国際物流総合研究所主任研究員／労務研究所NOZAKI代表 野崎 律博

## 1 同一労働同一賃金とはどのような制度か、会社に求められること

2018年6月、働き方改革関連法が成立し、19年4月から改正労働基準法が順次施行された。その中でも大きく注目されていることの1つに、同一労働同一賃金が挙げられる。

この制度は、正規、非正規等の雇用形態にかかわらず、同じ労働に従事する労働者について賃金その他の労働条件に差を設けてはならない旨を定めたルールである。会社は、正社員と非正規社員（契約社員・パートタイマー等）の待遇差を把握するとともに、当該待遇差を設けている具体的理由の整理をしないといけない。また、待遇差の理由が不合理といえるものであれば、これらを解消することが求められる。

ここで疑問点として挙げられる点を3点で整理していきたい。

1つには待遇差について、合理的理由とはどの程度が認められる範囲なのか、また合理的理由があれば差を設けても適法といえるのかという問題である。2つ目には、それらを踏まえ、待遇差を解消するために会社が行わなくてはならない具体的対応について、3つ目として、もし仮に待遇差を解消しないまま放置した場合、会社にとってどのようなリスクが想定できるかについて述べてゆく。

## 2 正社員と契約社員、アルバイトの待遇差がある場合の説明義務

運送事業者では、ドライバーに契約社員、倉庫等の作業職をパートタイマーで採用しているケースが多い。契約社員はフルタイムなので、働き方としては正社員並みというケースも多いと思われる。

待遇差の具体例としては、賃金及び福利厚生並びに教育訓練の機会

の有無などが挙げられる。賃金の中身としては、基本給や各種手当、賞与及び退職金に関する待遇等がある。

今回の法改正（短時間労働者及び有期雇用労働者の適用管理の改善等に関する法律）により、正社員と契約社員またはパートタイマーとの間に賃金格差などの待遇差がある場合、事業主は、内容及び理由について説明を求められた場合応じなくてはならないこととなった。

例えば、精皆勤手当について、正社員には支給しているが契約社員に支給していないという待遇差がある場合はどうだろうか。

会社が精皆勤手当を支給する目的として、車両運送事業を顧客のニーズに対して滞りなく運用するために、日々一定数のドライバーを確保する必要があり、その裏付けとして皆勤を奨励しているとする。その場合、ドライバーの中に正社員と契約社員が混在しているのであれば、契約社員には精皆勤手当を支給していない理由を挙げなくてはならない。

契約期間が短い、又は勤務日数が少ない等の理由では、合理的な理由とはいえない。なぜならば、契約社員であっても、一定の車両を確保するための要員という観点からいえば、正社員との差はない（社会通念上）と考えられるからだ。

上記の例で「合理的な説明」をするのであれば、正社員と契約社員間の業務における責任の程度やその他の事情を挙げることにより、正当な理由を述べなくてはならない。例えば契約社員は専ら正社員の車両運行業務の補助的なものであり、欠勤しても基幹業務に大きな影響がなく、経営上の影響が少ない等である。つまり精皆勤手当の要点は「稼働車両の確保」であり、契約社員にのみ支給していない裏付けとなる理由が求め

られるのだ。

また家族手当の待遇差がある場合はどうなるか。精皆勤手当と同様、正社員と非正規労働者との間に待遇の違いがある場合、労働者への説明義務が求められる。この場合、単に「有能な人材確保のため」「家族の生活保障」等では待遇差を説明するには不十分といえる。（それらは契約社員等にも当てはまる理由になりうるからだ。）

適正な説明の例として「正社員は終身雇用であり、長期雇用されることを想定しているため、家族構成及び従業員の環境変化等により生活費の負担増が想定されるが、契約社員は短期雇用のため、それら影響が少ない。代わりに契約社員の時給を高め設定することで、均衡を図っている」等である。

以上はあくまで「均等格差の例」であり、会社の個別事情によって変わることもあるので、注意していただきたい。

## 3 待遇差を解消するために会社が行わなくてはならない具体的対応について

今回の法改正により、非正規社員が正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになった。法施行に向けた準備として、6つのポイントで説明する。

1つ目には、会社の雇用する労働者の雇用形態をリストアップすることだ。法改正の対象となるのは、パートタイム労働者及び有期雇用契約社員である。したがって、総合職、限定正社員などの異なる正社員（無期雇用フルタイム労働者）間の待遇差については、対象とならない点に留意しておきたい。会社に多様な雇用形態の労働者が混在する場合、①同一労働同一賃金の対象となる労働者が存在

**図①**  
ワークシート(第二段階)

◇【記入例】

待遇の種類	待遇の現状	(1)	(2)	(3)	(4)
		正社員	契約社員	パートタイム社員	
		比較対象労働者	取組対象労働者①	取組対象労働者②	
		-	均等待遇	均等待遇	
待遇① (通勤手当)	適用の有無	-	○	X	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇② (役職手当)	適用の有無	-	○	X	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	

※厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～パートタイム・有期雇用労働法への対応～」より引用

**図②**  
ワークシート(第三段階A)

◇【記入例】

①の待遇 (通勤手当) ①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。  
・通勤に要する交通費を補填する目的で支給。

②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何が記入してください。

比較対象労働者	取組対象労働者	違いを設けている理由
・交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給。	・支給なし。	▶ 通勤することは変わりがなく、違いを設ける理由が説明できないので要改善。

②の待遇 (役職手当) ①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。  
・主任等の役職に就く者としての責任の重さを評価して支給。

②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何が記入してください。

比較対象労働者	取組対象労働者	違いを設けている理由
・主任等の職に就いている者には、その責任の重さを評価して支給。	・支給なし。(対象となる役職に就くことが想定されない)	▶ パートタイム社員は役職に就いていないため支給を行っていない。

※厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～パートタイム・有期雇用労働法への対応～」より引用

するか②具体的にどのような雇用形態が存在するのか、それらを整理していただきたい。

2つ目には、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、正社員と取り扱いの違いがあるかどうか、個々に確認する必要がある。なお待遇について賃金(基本給・各種手当等)はもちろんのこと、賞与や退職金、福利厚生の待遇差等が挙げられる。これら違いを洗い出す上で、厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」にあるワークシートを利用することをお勧めする。(図①)

3つ目として、正規労働者と非正規労働者の間の待遇に違いがある場合、それらの理由を確認することで、**2**で説明したとおり、単に「契約期間が短い」「労働日数が少ない」等の理由では、待遇差を説明する上で不十分であることが多い。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」ものと言えるか確認する必要がある。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考え方を整理してい

たきたい。

4つ目として、もし賃金や賞与、退職金並びに福利厚生等の待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」ことを、文書で整理しておくことが必要である。前述のとおり、事業主は、労働者の待遇の内容・待遇差について当該労働者から説明を求められた場合、説明することが義務化された。これら作業は事務量も多くなるため、労働者から説明を求められたとき慌てて論点整理するのではなく、事前に用意したほうがよい。その際、厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検

討マニュアル」に掲載されているワークシート(図②)を活用し、記述し整理することをお勧めする。

5つ目として、法違反が疑われる待遇差がある場合、それらを解消するための施策を講じることである。その場合の方法として、二通りが考えられる。①待遇差を適切に説明することで、待遇改善を行わない②待遇差を適切に説明し得ないため、処遇改善を行う等である。例えば正社員に対し支給している通勤手当や特殊業務手当について、非正規労働者に対し支給していない場合等である。通勤は正規、非正規にかかわらず交通費の実費弁済であるため、待遇差を合理的に説明することが難しい。また特殊業務手当も、非正規労働者がそれらに従事しているにもかかわらず、非正規であることを理由に支給しないというのは合理的説明が難しい。裁判凡例などからみても、これらの待遇差は労働者側からの主張が認められているケースが多い。だからといって正社員含め全社的にこれら手当を廃止すると、待遇差はなくなる代わりに労働条件の不利益変更として、就業規則の変更や個別労働者の同意が

必要となる。待遇差を解消するには、非正規労働者にも同様の手当を支給する必要が生じるため、予め人件費の予算を確保しておくこと等が必要となる。

6つ目として、法施行に向けた待遇差是正のための計画を立てることである。これまで見てきたとおり、対象労働者と各処遇のリストアップ、労働者への説明のための論点整理は事務量も多いことが想定されるので、予め計画を立て実施することをお勧めする。同一労働同一賃金に関連する法施行は20年4月1日(中小企業は21年4月1日)であり、今から準備すれば十分対応できる。

#### 4 対応しなかった場合の会社側のリスクについて

正規労働者と非正規労働者の待遇差について、何らかの説明義務が果たせなかった場合、または待遇差を是正するための施策を講じなかった場合、会社側にはどんなリスクがあるのだろうか。結論からいえば、会社が同一労働同一賃金のルールに違反したとしても、法令上罰則はない。ただし労災防止のための安全配慮義務違反と同様、義務違反により労働者に不利益が生じる場合、損害賠償請求をされるリスクがある。

働き方改革関連では労働時間の総量規制ばかりがクローズアップされているが、法施行が近づくにつれ、同一労働同一賃金が報じられることが多くなるだろう。その結果、非正規労働者として働く従業員の関心も高まり、当該制度への問い合わせも増えることが想定される。非正規労働者を雇用している運送事業者様は、早めの準備をされることをお勧めする。

【略歴】野崎 律博(のざき りひろ)。社会保険労務士。業務内容は助成金の手続代行、労働社会保険の手続代行・就業規則、賃金規定等の構築、労務コンサルタント等。静岡県出身。総合健康保険組合に20年間勤務。2012年5月に労務研究所NOZAKI(社会保険労務士事務所)起業。メンタルヘルス対策や助成金活用による人材育成により「企業経営に革命をもたらす」コンサルタントを实践。ブログ、メルマガ発信、専門誌執筆、セミナー講師等を開始。13年9月より国際物流総合研究所 主任研究員に就任。趣味は登山(登山歴20年) 自称「山と自然をこよなく愛する社労士」。(http://roumukn.com)