

運送事業者のための同一労働同一賃金について

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 運送事業者は特に必須！ 同一労働同一賃金の対応

2020年4月大企業に施行された改正パートタイム・有期雇用法いわゆる「同一賃金同一労働」は、今年4月1日に中小企業を対象に施行された。

この同一労働同一賃金は、運送事業者と非常に関連が強いといえる。というのは、本改正法の骨格となる判例が、18年6月1日の運送事業者2社の裁判判例が大きく影響しているからだ。有期契約労働者と定年後再雇用の嘱託社員の賃金等の取り扱いを巡る訴訟だが、いずれも正社員と非正規社員との均衡均等待遇を巡る争いである。

同一労働同一賃金は、運送事業者だけでなく全業種に大きく係るが、とりわけ正社員と有期契約社員の業務内容等の同質性が高いトラック運送業は影響が大きいといえる。

一方、中小企業における同一労働同一賃金への対応状況だが、芳しいとはいえない。ある民間企業によるアンケート調査によると、法施行日における対応状況は、40%にも満たないとの結果が報道されている。会社が対応しない大きな理由として挙げられていたのは、対応方法が分からない、または自社が法改正の影響を受けているのか判断が付かない等である。

結論から申し上げますと、早急に対応すべきである。理由は、普通の会社で、有期契約労働者や定年後再雇用者を現在から将来にわたり絶対雇用しないということは、通常ありえないからだ。

2 同じ働き方には同じ賃金を… 同一労働同一賃金のキホン

同一労働同一賃金にふれる前に、まず賃金の概念にふれる。賃金とは労働の対価として使用者（会社）が従

業員に対し支払う金銭である。そして使用者と従業員は対等の立場で労働契約を締結する。雇用形態は様々あるが、一般的には正社員の方が契約社員より責任も重く、会社経営に大きく貢献しているケースが多いため、賃金等に差が生じることが多い。

では仮に、正社員と契約社員の職務内容や人事異動の有無、仕事における責任の重さが変わらない場合どうなるか？その場合、賃金その他の労働条件は同一であるべきである。これら考え方を法制化したのが、同一労働同一賃金である。

つまり同一労働同一賃金とは、正社員と非正規社員との間で、何が違っているから賃金等労働条件の差があるのかを明らかにすることであり、その格差の合理的理由を明確にすること、また合理性に欠ける場合、均等均衡待遇を行うことを義務化した法律である。

3 同一労働同一賃金の 未対応で想定されるリスク

企業が同一労働同一賃金の対策を行わなかった場合、どうなるのか？実はパートタイム・有期雇用法違反に対する罰則は存在しない。しかし、罰則がないからといって、安心することはできない。

もし仮に労基署の臨検などをきっかけに違反が発覚した場合、行政指導を受ける可能性がある。罰則が無い……という、軽くみられる恐れもあるが、罰則よりリスクがあるとしたら、紛争解決の手段を行使されることだ。というのは、パートタイム・有期労働法では、同一労働同一賃金に関する紛争解決の手段として、都道府県労働局長より助言・指導・勧告があることに併せて、紛争調整委員会の調停案件として取り扱える旨の規定があるからだ。

紛争調整委員会はなじみがない方も多いかもしれないが、いわゆるADRといわれる裁判外紛争解決手続きである。仮に社内で労使の力関係で法違反を封じたとしても、外部に訴えられた場合、公正な対応を求められることになる。

もう一つ上げられるのは、訴訟リスクだ。企業として一番のリスクは、従業員から民事訴訟を起こされ、法違反が認められると損害賠償請求をされる可能性がある。また他の会社が同一労働同一賃金に取り組む中で、自社の対応が遅れてしまうと、裁判により会社のブランド低下や、優良な人材の流出という手痛いリスクも想定される。

4 同一労働同一賃金の 具体的対応について

同一労働同一賃金の実務対応として、4点に分けて述べることにする。

第一に使用者が行わなくてはならないことは、自社にパートタイム・有期雇用労働法の対象となる雇用形態の従業員がいるかを確認すること、そして待遇差が存在するか否かをチェックすることだ。具体的には有期雇用労働者、パートタイマーやアルバイト、嘱託社員、無期契約社員等である。その際、表にして比較すると待遇差が分かりやすくなる。(表①参照)

第二に行うべきことは、表①で整理した結果、①職務内容が同一であり②職務内容と配置について、正社員と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（転勤や職務変更など）にもかかわらず、正社員と非正規社員との間に待遇差がある場合、それを放置することはコンプライアンス上の問題となる。裏を返していうならば、業務の内容やその責任、人材活用の仕組み、運用などで明らかな差異を設けることで、待遇差に合理的理由があるものとしなくてはならない。

表1

	正社員		契約社員	パートタイマー
	基本給	月給制 〇～〇円	日給制 〇～〇円	時給制 〇～〇円
給与	役職手当	有	有	無
	通勤手当	有	有	有
	住宅手当	有 (一律5万円)	有 (一律3万円)	無
	家族手当	有	無	無
	賞与	有	無	無
	退職金	有	無	無
休暇・福利厚生	有給休暇	有	有	有*
	慶弔休暇	有	有	無

*所定労働日数に応じて比例付与

具体的な例を挙げると、先に挙げた2つの最高裁判決のうちの一つは、運送事業者の各営業所が地方にあったため、正社員と有期契約社員との間で、転勤の有無という人材活用における差があった。したがって、住宅手当についての待遇差は、差別的取扱いとはみなされなかった。一方、もう一つの運送事業者への判決は、事業所が一つしかなかったため、人材活用の仕組み等が異なるという主張が認められなかった。

とりわけ中小企業の運送業では、事業所が一つしかないというケースも多いと考えられる。またドライバー

という業務の性質上、正社員とパートタイムあるいは有期契約社員との間に職務内容の差が見いだせないケースが多い。よって均等待遇とみなされないためには、業務に伴う責任の程度または昇進面などにおいて、人材活用の仕組みに差を設ける等の

方法が挙げられる。

逆の方法として、待遇差がないよう、賃金その他福利厚生等について、パートタイマーや有期契約社員が正社員と差が生じないように引き上げることでよい。その場合、従来支給していなかった各種手当や賞与、退職金等を契約社員にも適用することになるので、予算計上をしておくことが必要だ。

第三に行うべきことは、第二の作業で明確となった待遇差について、基本給、賞与、退職金等の制度設計における区分の明確化・規定化、それらに即した運用の設計などを行うことである。

厚生労働省WEBサイト「同一労働同一賃金特集ページ」を閲覧いただくと、同一労働同一賃金ガイドラインの具体例が示されている。これらを参考にし、自社におけるガイドラインを作成し、就業規則に落とし込むこと等の方法が挙げられる。

ただし、当該ガイドラインは具体例の一つであり、制度設計にあたる結論ではない点を指摘させていただく。(表②参照)例えば基本給については「労働者の能力または経験に応じて支払うもの、業績または成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うもの」とあり、正社員とパートタイム・契約社員が同一の決定基準に基づき決定されることを前提とした例となっている。だが現実的な運用においてそういうケースは少ない。一般的にパートタイム・契約社員の基本給決定基準は、職務給を中心に決定されるケースが多いと考えられる。正社員とパートタイム・有期契約社員との間の賃金決定基準が異なることを明確にするためにも、就業規則等にその旨明記することが望ましい。

その他諸手当の待遇差については、同一労働同一賃金ガイドラインや前述した裁判判例を参考に、各社労使間で個別具体の事情に応じて決めていただくこととなる。

最後に、同一労働同一賃金の対応は、単なるコンプライアンス順守のためではなく、対応を通じて不公平感の無い職場づくりを目指し、もって人材の定着化につなげていただきたい。

【略歴】(のぞき・のりひろ) 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」コンサルタントを実践。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」。(URL <http://roumukn.com>)

表2

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者(1)

①基本給

- 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認め、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

②賞与

- ボーナス(賞与)であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③各種手当

- 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊勤務手当、交替勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精進手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

△(正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合)

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、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、不合理なものであると認めなければならない。

△(定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い)

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

(厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要より引用)