

社会保険労務士が答える 企業の労務管理

吉村庸輔



「均等・均衡」問題の対応のため、今から準備しておかなければならないこと

いわゆる同一労働・同一賃金が、

大企業で2020年4月から、中小企業で2021年4月から施行されます。パート・有期労働法8条は不

合理的な待遇の禁止(II均衡)を、同法9条は差別的取扱いの禁止(II均等)を定めています。9条の対象はいわゆる正社員と同視できる者です。のでケースとしては少ないと思われ、ますので、「均衡」を中心に説明します。

1、条文はどうなっているか？

パート・有期労働法8条は「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

52

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」と定めています。

2、「均等」は前提条件の違いの見える化が必要

まず、正社員と非正社員が8条の「職務の内容、配置の変更の範囲、その他の事情」のどのような点で異なるのかを、就業規則などで明らかにしておく必要があります。正社員と非正社員は、一般的に役割や責任等において無限定性と限定性という違いがあることを前提に、身分ごと

の雇用上の位置づけを明確にすることで、前提条件が違うことは説明できます。具体的には、①職務や会社に対する義務の違い(経営協力義務・誠実業務遂行義務) ②職業能力に対する姿勢(自己啓発・業務知識保持)、③担当職務の範囲(無限・限定)、④業務遂行方法(自己管理・指示に

基づく)、⑤拘束性(原則兼業禁止

⇓兼業自由)等の雇用上の位置づけの違いを整理することから始めます。個別の業務内容や責任がその部分において同じだとしても、無限定の役割と限定された役割の違いを含めて判断すれば、差を圧縮すべきと言う均衡論はあっても、差を無くす均等までは求められないはず。従って、非正社員が待遇差を不満



として労働局に訴えたケースであれば、行政指導はあり得ますが、当事者が十分な説明を尽くし、合意していれば、行政が不合理と断定して是正指導することはできないと思えます。大切なことは、待遇差の不満を、労使の話し合いの中で、解決(合意)するためには、これら前提条件の見える化が必要だということです。

3、待遇の性質及び待遇を行う目

的を明確にする。

基本給や賞与、手当が、何を要件として決定されているかを、明らかにしておくことが必要です。

例えば、社会保険に加入するようなフルタイムパートと扶養の範囲内で就労する短時間パートで、通勤手当の支給に差がある場合、そもそも通勤手当が、法律上必ず支払う義務はない中で、会社側が、通勤に要する費用を負担するという目的のみ通勤手当を設けたのであれば、なぜ短時間パートに払わないのか? という疑問は生ずると思えます。

しかし、通勤手当の目的を「私生活を優先する限定性のある働き方を認めた社員(パート)の中でも、扶養配偶者から外れ、私生活の中で業務のウェイトを高め、会社の定めるシフトに協力して勤務する者に支給する」と定めた場合、私生活を最優先に考え、自分の都合に合わせて勤務時間帯を決められる短時間パートに通勤手当を支給しないことが、不合理と判断されるのでしょうか?

労働契約法3条の就業の実態に応じた均衡考慮の原則から考えても、労務管理の平等性・公平性が、結果的に崩れてしまうことは会社としても避けなければなりません。

4、待遇差の説明義務は早めに進める。

正社員・非正社員の待遇の「均等」「均等」と同時に、待遇差についての説明義務も適用されます。大切なことは、施行日より前の早めの段階で、待遇差について説明し、現状の、非正社員等に待遇差の理由等について理解と同意を得ておくことです。

前記2、3により、前提条件に違いと、待遇の性質及び目的を見える化しておけば、早めに説明することが可能であり、これにより、対象社員から疑問や不満を聞き取り、懇切丁寧な説明を行い、理解と同意が得られれば、法施行後の労使の紛争リスクを抑えることができますし、仮に、不合理な差で争われることがあっても、既に説明した内容の中でどの部分が問題なのか、個別に絞り込んで議論を進めていくことも可能になります。早めの説明をすることが労務リスクの低減につながるはず

(アームス経営工房・吉村社会保険労務士事務所所長・中小企業診断士・特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会員)

イラスト・伊藤栄章