

innoventier 弁護士法人 イノベンティア

企業法務相談室



〈第33回〉

ひらの 平野 潤
弁護士
2003年京都大学法学部卒業、04年弁護士登録。法律事務所代表を経て、18年12月より弁護士法人イノベンティアに所属。主に企業・事業主をクライアントとし、知的財産法、コーポレート、労働法等の分野において、相談、契約書等の作成・レビュー、訴訟・交渉に携わっている。

今回のご相談

二〇二〇年四月一日より、「同一労働同一賃金」実現のための改正法が施行されると聞きましたが、どのような制度なのでしょうか？同内容の仕事をしてもらう時には、必ず同額の賃金を支払わなければいけないのでしょうか？

同一労働同一賃金に関する法改正について

一・はじめに

政府が主導する「働き方改革」の一環として、非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の待遇改善を目的とする、同一労働同一賃金に関する法改正がなされました。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）に変更され、二〇二〇年四月一日に施行されます。但し、中小企業（＊業種・資本金額・労働者数等により条件が異なります）については、経過措置が設けられており、二〇二一年四月一日に施行されます。

他方、改正労働者派遣法は、大企業・中小企業の事業規模にかかわらず、一律に二〇二〇年四月一日に施行されますので、注意が必要です。

二・関係法令と施行日

- ①不合理な待遇差をなくすための規定の整備
 - ②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
 - ③行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備
- 以下では、これらのうち①不合理な待遇差をなくすための規定の整備について詳述します。

非正規雇用労働者の待遇改善を目的とする同一労働同一賃金に関する法改正の要点は以下の通りです。

三・法改正の要点

同一労働同一賃金に関する法改正の要点は以下の通りです。

四・①不合理な待遇差を解消するための各規定

- (一) 「同一労働同一賃金」というと、同一の仕事に対しては必ず同一の賃金を支払わなければならない、と考えられてしまいますが、必ずしもそうではありません。
- (二) 不合理的な待遇の禁止

業主は、短時間・有期雇用労働者に関する他の待遇のそれぞれについて、通常の労働者と同一の待遇とされるべきであるとの評価を妨げる事実については使用者側が負担するものとされます。

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いけません（パートタイム・有期雇用労働法八条）。

派遣労働者に関して、派遣先の通常の労働者との待遇差について、ほぼ同内容の規定が設けられました（改正労働者派遣法三〇条の三・一項）。

すなわち、職務内容・責任の程度や職務内容・配置変更の範囲その他の事情の前提条件に違いがある場合には、その前提の違いに対しても、合理的な範囲での待遇の相違は許容されるものであり、均衡を失する待遇の相違が不合理とされるにとどまります（不合理な待遇の禁止）。

不合理性の考慮要素は、職務内容・責任の程度や職務内容・配置変更の範囲に関連する事情に限定されるものではありません。「その他の事情」としては、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉の経緯などの諸事情が想定されています（厚生労働省労働局長等の通達、平成三一年一月三〇日基発一〇三〇第一号等）。

例えば、基本給のうち、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの、労働者の勤続年数に応じて支給するものなどについては、相違に応じた待遇差は不合理とはならないとされています（厚生労働省告示第四三〇号、「同一労働同一賃金ガイドライン」）。

なお、民事訴訟において待遇の不合理性が争われた場合の裁判上の立証責任に

- (四) 協定対象派遣労働者
 - 派遣労働者のうち、労働者の過半数で組織する労働組合等との協定により、労働者派遣法第三〇条の四各号規定の事項を定めたときは、当該協定対象派遣労働者の待遇については、同法三〇条の三の規定は、一部の待遇を除き、適用しないこととされています。
 - 協定対象派遣労働者の賃金の決定方法については、派遣先に雇用される通常の労働者ではなく、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものでなければなりません。

このように、短時間・有期雇用労働者に関する他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはいけません（パートタイム・有期雇用労働法九条）。派遣労働者に関して、派遣先の通常の労働者との待遇差について、ほぼ同内容の規定が設けられました（改正労働者派遣法三〇条の三・一項）。

すなわち、通常の労働者と職務内容・責任の程度や職務内容・配置変更の範囲等の前提条件が同一である場合には、同一の待遇が求められます（差別的取扱いの禁止）。

なお、「職務の内容が通常脳労働者と同一」であるか否かは、業務の内容に加えて、当該業務に伴う責任の程度から判断されます。また、職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されるか否かは、人材活用の仕組み、運用等の同一性から判断されます。

五・まとめ

このコーナーは、飯島歩氏、藤田知美氏、町野静氏、松下外氏、村上友紀氏、溝上武尊氏、アザマト・シャキロフ氏、平野潤氏、三品明生氏、上田亮祐氏、増田昂治氏が交代で執筆します。