

## 本年4月から始まる同一労働同一賃金

櫻井 好美

社会保険労務士法人アスミル/特定社会保険労務士

### Q1 同一労働同一賃金とは？

働き方改革の一環として、2018年にパートタイム労働法・労働契約法・労働者派遣法が改正されました。大企業は2020年4月1日から、中小企業は2021年4月1日から施行されます。

今回の改正では、同一企業内の正社員と非正規社員（アルバイト・パートタイム労働者・契約社員）の間で、給与・賞与・各種手当といった賃金に関すること、また福利厚生や教育訓練などの待遇について、“不合理な格差”が禁止されます。

### Q2 不合理な差とされる事項は？

今までは正社員、アルバイト、パートタイム労働者と、雇用形態ごとに異なった待遇を定めても、問題にはなりません。正社員だから賞与と退職金がある、家族手当がつく、といった扱いが成り立っていました。しかしながら、同一労働同一賃金の元では、職務内容が同じであれば、雇用形態に関わらず、同じ待遇にしておくといけません（均等待遇）。

本章では、各種手当を含んだ賃金についての考え方の例を挙げます。能力・経験の差による賃金の相違は認められており、問題はありませんが、通勤手当や家族手当といった能力と関係のない、属人的な手当については注意が必要とされます。

#### ・基本給

単に「正社員とは責任の範囲が違うから、金

額が違う」では、説明として不十分です。労働者の能力または経験に応じた評価、業績または成果に応じた評価、勤続年数に応じた評価など、さまざまな評価がある現実を認めた上で、それぞれの評価の趣旨・性格に照らし合わせて、実態に違いがなければ同一、違いがあれば相応の支給が必要になります。

#### ・通勤手当

同一条件での支給が必要です。

#### ・役職手当

正社員と同一の役職であれば同様の支給が必要です。

#### ・皆勤手当／危険手当

同一の業務内容であれば同様の支給が必要です。

#### ・賞与

支給規定が「会社の業績による」と定められていれば、正社員と同様に支給が必要です。貢献度合いにより支給する場合も、評価に応じた相応の支払いが必要になります。

#### 最近の判例を踏まえて

2020年10月、「大阪医科薬科大学事件」の最高裁判決が下されました。アルバイトの大学教室事務員に賞与を支払わないことが、不合理な格差にあたるのか？が争われた裁判でした。

結果を見ると、①業務内容②責任の範囲③配置変更の範囲④その他の事情の四つの観点から、賞与の有無について「不合理か否か」が検討されています。

社員には、劇物管理などの他の業務があるこ

と(①②)、アルバイトは原則として配置転換がないこと(③)、教室事務が軽易な仕事であったため、軽易な業務を社員からアルバイトへ切り替えており、さらに、希望者には社員転換制度があること(④)——などが考慮されて、同じ業務に携わっていたとしても、賞与を支給しないのは不合理には当たらないという判決が下されました。ただ、今後は社員だから支払い、非正規社員だから支払わないというルールは通用しなくなるでしょう。

例えば、賞与に関して「半期の売上が1000万を超えた時に、稼働日数に応じて支払う」というように、一定の基準を明確にしておくことがトラブルの防止につながります。給与規程に詳細に載せる必要はありませんが、ルールの明確化は社員のモチベーションのアップにもつながります。

### Q3 防水工事業者にとっての取組みは？

先日、ある防水工事業者の方から「アルバイトを雇って、荷揚げ・片付け業務などをさせた場合、これまでの時給・日給の決め方で問題はないのか？」という質問をいただきました。

同一労働同一賃金については、まだ判例が少ないため、ケースバイケースでの判断となりますが、①業務の範囲②責任の範囲③配置変更の範囲④その他の事情、といったそれぞれの観点から、雇用者側が理由づけを明確にすることが大切になります。

#### ①業務の範囲

正社員：荷運び、片付け、施工

アルバイト：荷運び、片付けのみ、施工に関する部分はやらない

このように区分が明確であれば、問題はありません。ただ、ベテランのアルバイトがいて「施工も多少はやっている」という場合は、注意が必要です。

#### ②責任の範囲

アルバイトは正社員から指示されたことのみを行うため、責任はありません。

1. さまざまな手当について、どんな時に支払うのか、基準を明確にしましょう。
  - ・役職手当：どのような責任を持つ（役職にある）社員に、いくら支払うのかを明確にしましょう。
  - ・資格手当：対象資格の一覧表を作成して、資格ごとに取得時の支給額を決定しましょう。
  - ・賞与：支払い基準の明確化（会社の業績に応じた配分、当人の能力に応じた配分など）を図りましょう。
2. 現在働いている社員（非正規含む）に支払っている手当・賞与・退職金などの基準を、もう一度確認しましょう。
3. 一定のルールがなく個別に決めている待遇であれば、基準を作成し、それにもとづいて見直しを行いましょう。

図 具体的な見直しのステップ

#### ③配置変更の範囲

正社員にも生じないと思われるため、争点にはなりません。

#### ④その他の事情

アルバイトから始めても、施工に携わりたいという人に向けて「正社員への転換制度」があるといいかもしれません。

現在は、建設作業員への支払いは日給が多いため、他産業に比べて、同一労働同一賃金の問題は少ないように思われます。むしろ、日給もしくは基本給を支払う上で、能力に応じた単価を設定する必要があるようです。現状においても技能に関する評価は反映されていると思われるのですが、これをより明確に“見える化”していく必要があります（図）。

他業種では、そのために能力評価の基準を作成していますが、建設業界では建設キャリアアップシステム（CCUS）において、職種ごとの能力評価基準が定められています。CCUSの基準は資格の有無が中心になっているため、これに加えて、レベル1であれば「最低限、どこまでの作業ができなくてはいけない」とか、レベル2であれば「作業が一通りこなせる、時間効率を考えた作業ができる」など、より具体的な内容を追加していくと、客観的なものさしができるのではないのでしょうか。