

労務アドバラーズ①

～同一労働同一賃金～

弁護士 柿 平 宏 明 弁護士 岩 城 方 臣
弁護士 山 本 一 貴 弁護士 西 中 宇 紘
弁護士 山 越 勇 輝 弁護士 新 澤 純

1 はじめに

連載19回目となる今回は前回に引き続き、2018年6月に成立したいわゆる「働き方改革」関連法に関するテーマを取り上げます。働き方改革関連法には、①働き方改革の総合的かつ継続的な推進、②長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等、③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(同一労働同一賃金)の3つの柱があるところ、今回はこのうち③に関する規制について説明します。

2 同一労働同一賃金とは

「同一労働同一賃金」という言葉を素直に読めば、同一の労働をしている以上は同一の賃金が支払われるべきという考え方が導かれますが、今回の働き方改革関連法において導入された同一労働同一賃金規制は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差をなくすというものです。

したがって、使用者に対して純粋に労働の価値のみによって賃金を決定することや、企業横断的に同一の労働には同一の賃金を支払うことを強制するものではありません。

3 現行法の規制

法改正の内容を見る前に、現行法における規制を説明します。2019年9月時点の現行法においては、労働契約法20条が無期契約労働者と有期契約労働者との間の不合理な労働条件の相違を禁止しており、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「パートタイム労働法」といいます。)8条がフルタイム労働者とパートタイム労働者との間の不合理な待遇の相違を禁止していました。

その規制は、いずれも労働条件の相違が、①労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないというものです。

労働契約法20条については、無期労働契約の正社員と職務内容が同じ有期労働契約の非正社員との間で存在していた賃金格差が労働契約法20条に反しないかが争われたハマキョウレックス事件(最判平成30年6月1日民集72巻2号88頁)と長澤運輸事件(最判平成30年6月1日民集72巻2号202頁)において、解釈基準が示されています(※詳細については弊所季刊ニュース2018秋号18～19頁の「労働判例紹介」をご参照ください)。

4 改正法の概要

今般成立した働き方改革関連法において、労働契約法及びパートタイム労働法が改正され、労働契約法20条は削除されてパートタイム労働法の適用対象に有期契約労働者が含まれることになりました。これに伴ってパートタイム労働法は、法律の名称を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」)。以下単に「法」といいます。)に変更されることとなります。改正のポイントは以下のとおりです。

(1) 不合理な待遇差の禁止(法8条・法9条)

同一企業内において、正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ア 法8条(均衡待遇の規制)

法8条(不合理な待遇の禁止)

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、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質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ならない。

※下線は筆者によるもの

法8条の規制は、均衡待遇の規制と呼ばれ、正社員(通常の労働者)と短時間労働者や有期雇用労働者との間の待遇差について、①職務内容、②職務内容及び配置の変更範囲、③その他の事情、という3つの要素を考慮して不合理な待遇差を禁止するものです。

従前の労働契約法20条やパートタイム労働法8条と異なるのは、(1)格差禁止の対象が「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」と明記され、不合理性の判断が、賃金の総額を比較して行われるのではなく、待遇ごとに比較して行われることが明確になった点、(2)不合理性判断の考慮要素について、労働契約法20条やパートタイム労働法8条が定めていた3つの考慮要素のうち、「当該待遇の性質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」を考慮する旨が追記された点が挙げられます。

とはいえ、(1)の点は、長澤運輸事件(最判平成30年6月1日民集72巻2号202頁)において判示されていたものと同じであり、(2)の点は、考慮要素が無限定ではなく、待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して不合理性を判断することを確認しているものであり、改正前の規制内容から実質的な変更はないと言えます。

イ 法9条(均等待遇の規制)

法9条(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者(…)であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の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ことが見込まれるもの(次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。)については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

※下線は筆者によるもの

法9条の規制は均等待遇の規制と呼ばれ、正社員(通常の労働者)と同視すべき短時間・有期雇用労働者については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として差別的取扱いを禁止するものです。

この規制により、①職務内容と、②職務内容・配置の変更範囲が同一であれば、通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者とされ、同一の待遇とすることが原則となります。もっとも、あくまで禁止されるのは、短時間・有期雇用労働者であることを理由とする差別的取扱いであるので、査定や業績評価等によって個々の労働者の賃金水準が相違しても差別的取扱いにはなりませんし、短時間労働者の労働時間が短いことに比例して賃金額が少なくなってもそれは合理的な差異として、法9条違反にはなりません。

ウ 同一労働同一賃金ガイドラインの策定

正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでな

いのか、原則となる考え方と具体例を示すものとして、「同一労働同一賃金ガイドライン」が策定されました。

このガイドラインでは、基本給・賞与・各種手当・福利厚生・その他の項目毎に問題とならない例と問題となる例が具体的に例示されており、法8条違反・法9条違反とならないかを検討する際に、参考になるものです。

(2) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(法14条)

法14条は、短時間・有期雇用労働者に対する使用者の説明義務を定めています。

法14条1項は、事業主に対して、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときに、雇用管理上の措置の内容を説明する義務を課しており、法14条2項は、事業主に対して、短時間・有期雇用労働者から求めがあったときに、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を課しています。また、法14条3項は、説明を求めた短時間・有期雇用労働者に対して、説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをすることを禁止しています。

(3) 行政による事業主への助言・指導等や行政ADRの整備(法18条、法23条～25条)

パートタイム・有期雇用労働法では、従前のパートタイム労働法と比べて、適用範囲が短時間労働者だけでなく有期雇用労働者にも拡大されたことにより、行政による事業主に対する助言・指導等の対象(法18条)と、行政ADR(裁判外紛争解決手続)として都道府県労働局長による援助(法24条)や調停(法25条)の制度の対象が、有期雇用労働者に拡大されています。

5 最後に

今回ご紹介した同一労働同一賃金規制にかかる改正法は、原則として2020年4月1日から施行されます。ただし、中小企業における適用は、2021年4月1日からとされています。規制内容については、従前の規制と大きく変わるものではありませんが、働き方改革が叫ばれ労働者の意識も変革してきている昨今の情勢下では、問題が生じることが多い論点かと思しますので、規制内容について理解しておくことをお勧めします。