

同一労働同一賃金への 対応と実務③

社会保険労務士法人 HR Trust

特定社会保険労務士 江原 充志



前二回にわたり、何をもって「同一労働」といえるのかについてお話してきました。今回は、何が不合理な取り扱いとなり得るのかの具体例として、厚生労働省が出しているいわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」（厚生労働省告示第430号。以下「ガイドライン」といいます）を見ていくこととします。

同一労働同一賃金の法律の条文はとても抽象的でわかりにくいものとなっています。そこで、「何が不合理な待遇差となるのか」について、問題となる例、問題とならない例を具体的に事例として列挙したものがガイドラインです。

これまでは、主に（毎月）賃金に関してのみスポットを当てて解説してきました。しかし、今般の法律改正では、毎月の賃金だけでなく、賞与や退職金、教育訓練、福利厚生まで含めたすべての待遇について均衡・均等待遇が要求されていますので、ガイドラインの範囲もその点まで及んでいます。

ただ、ガイドラインは、現時点で考えられる事例を一定の価値観のもとで解釈したものであって、個々の企業にすべて当てはまるとは限りません。そういう意味では、今後も議論・検討が必要になるでしょうから、ガイドラインはひとつの目安という程度にとらえていただくと良いかと思います。

ガイドラインは、基本給、諸手当、福利厚生、その他の待遇ごとに列挙されていますので、これから待遇ごとに主なものを見ていくこととします[※]。今回は「基本給」についてです。

ガイドラインでは、「基本給」について、①労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合、②労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合、③労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合、④昇給について勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合の4つについて解説されています。

①労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合

ガイドラインでは、正社員と非正規社員で同一の職業経験・能力を有している場合は、その部分につき同一の支給をしなければならず、職業経験・能力が違う場合は、違いに応じた支給をしなければならないとされています。ガイドラインでは次のような事例を挙げています。読者の皆さんもこの事例に問題があるかどうか考えてみてください。

【事例1】

基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているE社において、正社員であるXが非正規社員であるYと比べて、多くの職業経験を有することを理由として、Xに対して、Yよりも多額の基本給を支給しているが、Xのこれまでの職業経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

注) ガイドラインでは、「無期フルタイム労働者」、「有期雇用労働者又はパートタイム労働者」という言葉を使っていますが、本文では分かりやすくするために、無期フルタイム労働者は「正社員」、有期雇用労働者とパートタイム労働者を合わせて「非正規社員」とします。また、解説では必ずしもガイドラインの原文どおりではない部分もありますのでご注意ください。



左記のケースは「問題となる例」として紹介されています。E社は、正社員Xの基本給について、非正規社員のYよりも高く設定されている理由としてXが多くの職業経験を有することを挙げています。しかし、Xの現在の職務が、Xが有する職業経験とは無関係であるということは、結局、XとYとの間で職業経験とは異なる理由で待遇差を設けているということになります。これでは基本給の決定要素を職業経験・能力としていることと矛盾してしまうことになり、結果として、非正規社員であることを理由として不合理な待遇差を設けていると評価される余地を残してしまいます。そこで、問題ありの例としたのでしょう。

【事例 2】

基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているA社において、ある職業能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。正社員Xは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその職業能力を習得した。これに対し、非正規社員Yはその職業能力を習得していない。A社は、その職業能力に応じた支給をXには行い、Yには行っていない。

上記は「問題とならない例」として紹介されています。これは、特定の職業能力を習得したXに対し、その対価として高い基本給を支給し、その職業能力を持たないYには支給しないことは、職業能力に着目した待遇差であって、「非正規社員であることを理由とした」待遇差を設けているわけではありません。よって問題のない例としたと考えられます。

②労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合

ガイドラインでは、業績・成果に応じた部分につき同一の支給をしなければならず、業績・成果に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならないとされています。事例を見てみましょう。

【事例 3】

基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給しているA社において、正社員の半分の勤務時間のパートのXに対し、正社員に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、正社員が販売目標を達成した場合の半分を支給している。

上記のケースは「問題とならない例」として紹介されています。このケースでは、Xの労働時間が半分であることから、労働時間に応じた目標を設定し、その（半分に）設定された目標を達成した場合に、成果に応じた基本給部分につき正社員の半分とすることは、十分合理性があると思われます。このように、労働時間に比例した按分支給をすることは、客観的で分かりやすい基準と言えますので参考にしていたきたいと思います。

【事例 4】

基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給しているC社において、正社員が販売目標を達成した場合に行っている支給を、（短時間）パートであるXが正社員の販売目標に届かない場合には行っていない。

上記は「問題となる例」として紹介されています。【事例 3】のようにパートの労働時間に応じた目標が設定されているならともかく、短時間であるにもかかわらず、正社員と同様の目標を達成しなければ成果に応じた支給がまったくなされないのは、違いに応じた待遇がなされていない（均衡待遇に反する）と考えられるからだと思われます。

【人事・労務】

③労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合

ガイドラインでは、正社員と同一の勤続年数である非正規社員には、勤続年数に応じた部分につき同一の支給をしなければならず、勤続年数に違いがある場合には違いに応じた支給をしなければならないとされています。

【事例 5】

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給している B 社において、(有期) 契約社員である X に対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点の雇用契約の期間のみの評価により支給している。

上記は「問題となる例」として紹介されています。少しわかりにくい事例ですが、有期労働契約の場合で、過去に何度か契約更新されたことがある事実があるが、過去の雇用期間は通算せず、継続して契約更新している期間のみ通算していることについて問題視しているものと思われます。ガイドラインでは、上記事例のほかに「問題のない例」として、契約開始当時の契約期間を通算している場合が挙げられています。契約期間満了後、次の契約までの間にブランクがある場合も考えられるので、ケースバイケースでしょうが、有期契約であっても勤続年数を評価する場合には正社員と同様に評価すべきことを示唆しています。

④昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合

ガイドラインでは、正社員と同様に、勤続による職業能力が向上した非正規社員に対し、勤続による職業能力が向上した部分については、同一の昇給を行わなければならないとされています。勤続による職業能力に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならないとされています。

この④については、ガイドラインで事例は示されていません。【事例 5】と似ていますが、異なる点は、単に勤続年数だけで昇給が決まるのではなく、勤続による「能力の向上」が昇給額の決定要素となっていることです。その意味においては、正社員・非正規社員に共通する職能評価基準が必要になると思われます。評価の結果、正社員と同じ能力を習得しているときは同一の昇給を、能力の習得に違いがある場合はそれに応じて(違いに応じて) 昇給額を変えるのは問題ないと考えられます。

以上のとおり、基本給について、それぞれのケースについて問題となる例、ならない例をみてきました。挙げられた文字面では法律の適否を論じるのは難しい面もありますが、要するに、正社員と非正規社員との違いについて、「非正規社員であることを理由としているかどうか」が問題となるということです。同一労働同一賃金へ対応するためには「非正規社員であることを理由としていない」ことを合理的に説明できるかどうか重要なポイントとなります。この勘どころを押さえていただきたいと思います。

今回は諸手当についてのガイドラインを見ていくこととします。