

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光 木 事 務 所

ス ポ ッ ト

賃金項目ごとに適切な対応を

「同一労働」は量から質へ転換

「同一労働同一賃金」の実現は、働き方改革の柱の一つです。もちろん、正規・非正規間の格差をなくしてしまえば問題解決ですが、それでは経営が成り立ちません。

こうした悩みを解消するため、厚生労働省は、「非正規比率の高い7種の業界向け」と「業界共通」のマニュアル（不合理な待遇格差解消のための点検・検討マニュアル）を公開しました。7種の業界は次のとおりです。

- ① スーパーマーケット業
- ② 食品製造業
- ③ 印刷業
- ④ 自動車部品製造業
- ⑤ 生活衛生業
- ⑥ 福祉業

⑦労働者派遣業

業界共通編と①から⑥は主としてパート・有期雇用労働法、⑦は派遣法に対応しています。格差の作業検証シート等も採録していて、実務的に対応すべき道筋がみえてきた感じます。

新しい均衡待遇の考え方は、「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」格差の合理性を検討するというものです。たとえば、賞与に差があるとき、「なぜ賞与を払うのか」という目的を再確認し（貢献度に応じた配分等）、差を設ける理由を特定し（目標達成の責任の違い等）、合理性を説明できるか否かを確認します。

役職手当のように容易に説明のつ

く項目もあれば、精勤手当のように理由のつけにくい項目もあります。

たとえば、半分の手当について合理性が証明できたとして、残りの半分に關しては何らかの是正が必要になります。つまり、部分的には非正規社員の人件費を上方に押し上げる圧力が生じます。

ここ数年、最賃の引上げによりパート賃金は急ピッチで上昇しましたが、人手不足がその傾向に拍車をかけています。これは、総額表示による「量的な修正」です。それに加え、今後は、個々の項目ごとにみて納得のいく待遇の確保という「質的な修正」が求められる形で、経営者として頭の痛い日々がさらに続きそうです。

2019

6

職務関連賃金の努力義務

知って得する



賃金実務

いわゆる「同一労働同一賃金」の原則については、パート・有期雇用労働法の第8条・9条を基準として格差の是非を判断します。

第8条は格差に関する「原則規定」と解されていて、その「各則」として第10条（賃金）、第11条（教育訓練）、第12条（福利厚生）が設けられるという構造になっています。

第10条では、パート・有期雇用労働者についても、「職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して、決定する」という求められています（努力義務）。ただし、

パート・有期雇用労働法の中には、そのものズバリ、賃金に関する規定もあります。基本的には「成果、意欲、能力等に応じた、適正な賃金を払ってあげてください」という努力規定ですが、働き方改革関連法により微妙な修正が施されています。退職手当・通勤手当等は特に注意が必要です。

対象になるのは、「職務関連賃金」のみです。

対象とならない賃金の範囲は、

成果・能力考慮し決定 退職手当の取扱い変更

現在（改正前）は、通勤手当（職務に密接に関連するものを除く）、退職手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他と規定されています（改正前のパート則第3条）。しかし、平成32年4月1日（改正法の施行）からは、

「通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金」に変わります。

一目でわかるとおり、新しい規定では、退職手当が対象から外れています。つまり、退職手当も職務関連賃金として「職務の内容・成果、意欲等を勘案して決定する」のが望ましい賃金項目ということになります。

その他の手当については、「職務の内容……」等を勘案する必要は

ないけれど、同一労働同一賃金という観点から、格差の是非が問われます。

たとえば、昨年末に出された「日本郵便事件、東京高判平30・12・13」の判決では、住宅手当等に関する格差は不当という判断が

示されました。

実務上、よくトラブルになるのが通勤手当ですが、この点については「不合理な待遇等に関する指針（平30・厚生労働省令第430号）」の中に基本的な考え方が述べられています。

たとえば、次のような格差については、問題がないとされています。

・ 本社採用の労働者には交通費全額を支給しているが、店舗採用の労働者に対しては「近隣から通うことができる交通費の上限」を設定している

・ 所定労働日数が多い（たとえば、週4日以上）正社員・パート・有期雇用労働者には月額定期相当額を支払っているが、所定労働日数が少ない（たとえば、週3日以下）パート・有期雇用労働者には日額の交通費を支給する

一律に差を設けることがダメなわけではなく、事情に応じて（合理的な理由があれば）、別規定も可能という解釈です。