

つちはし事務所通信

発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2019年8月1日

8

August
2019



トピックス 同一労働同一賃金への対応でいま行うべきこと

働き方改革の本命である同一労働同一賃金。大企業では2020年4月、中小企業は2021年4月に改正法が施行されます。実際にこの対応に着手すると、最終的には人事制度の見直しまで必要となることもあり、早めに取り掛かることが重要です。そこで、今回は同一労働同一賃金の基礎知識と、当面求められる実務対応についてとり上げます。

1. 同一労働同一賃金とは何か

同一労働同一賃金について、一般的には「正社員と同じ仕事をしている非正規社員に同じ額の賃金を支給しなければならない」と考えられていますが、この理解は正確ではありません。パートタイム・有期雇用労働法では、この「同じ仕事」であるかどうかを判断する要素として、以下の3つが挙げられています。



- ①職務の内容（担当する業務の内容と業務に伴う責任の程度）
- ②職務の内容・配置の変更の範囲（職種転換・転勤の有無および範囲）
- ③その他の事情（定年後の雇用であること、労働組合等との交渉の状況など）

正社員と非正規社員の仕事を比較して、①と②がまったく同じ場合には「均等待遇」として、非正規社員であることを理由とした差別的取扱いが禁止されます。しかし、現実的には、非正規社員は正社員と比べ、担当する仕事の内容が定型である、責任の程度が低いといった状況も多く存在し、①と②がまったく同じというケースはさほど多くないと思われま

す。その際に求められるのが「均衡待遇」です。①または②が異なる場合の非正規社員の待遇は、①と②の違いに加えて③を考慮して、正社員との間に不合理な待遇差のない、バランスが取れた待遇であることが求められます。

つまり、①または②が異なるという理由で、非正規社員の待遇を不合理に低く抑えることは認められません。



2. 当面求められる対応

実務上、当面求められる対応は、各雇用区分における待遇の差異をまとめることです。具体的には、正社員、パートタイマー、契約社員、嘱託社員など自社の雇用部分を横軸に、基本給、諸手当、賞与、退職金、福利厚生、安全衛生などの待遇を縦軸にした労働条件比較表を作成し、その差異を把握します。そして、雇用区分によって待遇に差異のある項目は、その差異が不合理ではないと説明できるか検証します。その差異が不合理であると考えられる場合には、次のステップとして、その待遇の見直しを検討することになります。

昨年6月に同一労働同一賃金に関する初めての最高裁判決が言い渡され、その後も様々な裁判が継続しています。そうした判例により、諸手当や福利厚生については概ね求められる対応法がわかりつつありますが、基本給、賞与、退職金、扶養手当など、最も重要な論点については未だ不明確な状態にあります。それらも今後、裁判を通じて対応すべき水準が明らかになっていくと予想されます。まずは労働条件比較表の作成を通じ、自社の課題抽出を優先して行っておきましょう。

労働基準法における賃金等請求権の消滅時効の期間は2年とされていますが、令和2年(2020年)4月の民法一部改正では、賃金を含む一般債権の消滅時効の期間が統一され、「知った時から5年(権利を行使することができる時から10年の間に限ります。)」となる予定です。そこで、労働基準法に規定する賃金等請求権の消滅時効期間をどうするか?という点で、厚生労働省は、検討会を立ち上げ議論を進め、令和元年(2019年)7月に「論点の整理」を取りまとめました。



●賃金等請求権の消滅時効期間について

- ・消滅時効期間を延長することにより、企業の適正な労務管理が促進される可能性等を踏まえると、将来にわたり消滅時効期間を2年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要と考えられる。
- ・ただし、労使の意見に隔たりが大きい現状も踏まえ、賃金債権の特殊性、労働時間管理の実態やそのあり方、仮に消滅時効期間を見直す場合の企業における影響やコストについても留意し、具体的な消滅時効期間については速やかに労政審で検討すべき。

●年次有給休暇の消滅時効期間について

- ・年次有給休暇の繰越期間を長くした場合、年次有給休暇の取得率の向上という政策の方向性に逆行するおそれがあることから、必ずしも賃金請求権と同様の取扱いを行う必要性がないとの考え方でおおむね意見が一致。

●その他

- ・記録の保存期間(現行3年)についても、賃金請求権の消滅時効期間のあり方と合わせて検討することが適当。
- ・見直しの時期、施行期日等についても、検討すべき。

★請求権の消滅時効の期間について、賃金は2年から延長、年休は2年を維持といった方向性が示されています。賃金の請求権の消滅時効の期間が延長されるとなれば、未払賃金についての争いになった場合の影響は非常に大きくなります。今後は、労働政策審議会での議論が開始されることとなりますが、動向から目が離せません。



あとがき◆つちはし事務所より

★今年4月からスタートした働き方改革関連法の施行。今年は年次有給休暇の年5日の取得義務化と、時間外労働の上限規制がスタートしましたが(中小企業は2020年~)、いよいよ来年の春には「同一労働同一賃金」に関する法律が施行されます(中小企業は2021年~)。賃金は、労働条件の中で一番働く人の生活にも経営にもダイレクトに影響を及ぼす要素。大企業はもちろん、再来年からの施行となる中小企業も、今から取り組みを始める必要があります。今月の記事にあるように、まずは自社の労働条件比較表を作成することがスタートライン。さらに、次は何をすればいいかと考えたときに参考にしてほしいサイトが、厚生労働省が開設する、パート有期労働ポータルサイト(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/>)です。「改正後のパートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について」という50分の動画など、様々な情報が満載です。

★まだ決定はされていませんが、賃金請求権の時効が5年に延長されたらどうなるか?心配されるのは未払い残業代の請求が一気に増えるのではないか、ということです。5年になると1人1000万円を超える事案も多発しそうで、訴訟案件も増えるかも。まずは、未払い残業代を発生させない労働環境の整備が重要。こちらも待ったなしです。

