

働き方改革関連法案(2) 「同一労働同一賃金ガイドライン案」

現在、パートタイム労働法において「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と見込まれるものについては、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない」(パートタイム労働法第9条)として、「不合理」な格差を設けることは、既に禁止されていますが、具体的な内容についてまで触れていません。

同一労働同一賃金ガイドライン案は、正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正社員(有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者)の間で、賃金が異なるなどの待遇差がある場合に、どのような待遇差が不合理で、どのような待遇差が不合理でないかを待遇ごとに事例も含めて示したものです。

ガイドラインの目的

ヨーロッパ各国と比べ、たとえばフランスでは、パートタイム労働者の時間あたり賃金がフルタイム労働者の9割、ドイツでは8割と、ほぼ正規雇用者と同水準となっていますが、日本では6割弱であり、正規・非正規間の格差が大きいことが一目瞭然です。格差を是正し、非正規社員の賃金水準を上げることで、個人消費の拡大、ひいては少子化への歯止めにつなげる狙いがあります。

また、現在の日本では労働者の4割が非正規雇用で働いており、待遇の改善が進めば、今まで働いていなかった女性や高齢者などが仕事につきやすくなり、労働者不足の解消にも期待がかかります。

ガイドラインの主な内容

基本給		①経験・能力、②業績・成果、③勤続年数の3要素について、これらに応じて支給する場合は、同一の支給。一定の違いがある場合は、その相違に応じた支給
昇給		勤続による職業能力の向上に応じて行う場合、同一の昇給
賞与		有期契約労働者・パートタイム労働者に対して、貢献に応じた支給
手当	役職	役職の内容・責任の範囲・程度が同じ場合は、同一支給、違う場合は、相違に応じた支給
	精皆勤	業務内容が同じであれば、同一支給
	時間外・休日・深夜	同一の割増率で支給
	通勤・出張旅費	同一の支給
	食事(食費負担補助)	同一の支給
	単身赴任	支給要件を満たす場合は同一の支給
	地域	同一の支給
福利厚生	食堂、休憩室、更衣室	同一の利用を認める
	転勤者用社宅	同一の利用を認める
	慶弔休暇、健診に伴う有給保障	同一の付与

これから企業に求められること

たとえば、正規社員にだけ支払っていることに説明がつかない手当の整理等が進む可能性があります。また、待遇について、より明確な説明が求められる可能性があります。ガイドラインを参考にし、客観的にみて格差があると判断される場合には、それらについては是正を講じる必要があります。