



弁護士法人

大賀綜合法律事務所

vol.3 OCT.2019

NEWS LETTER

written by 弁護士法人大賀綜合法律事務所 宇部オフィス
COO 弘 藤 智 基

Monthly THEME

同一労働同一賃金について

1 令和2年4月1日（中小企業については令和3年4月1日）から、パートタイム・有期雇用労働法が施行されます。政府による働き方改革の一環であり、この法律の施行により、いわゆる「同一労働同一賃金」が実現されることになります。

新たに施行されるパートタイム・有期雇用労働法のポイントは、

①正社員と非正規社員とで不合理な待遇（賃金）差を設けることが禁止されること（8条）

②正社員と非正規社員の間に待遇（賃金）差を設ける場合には、会社は労働者の求めに応じて待遇（賃金）の相違の内容および理由を説明しなければならないこと（14条2項）

の2点です。以下、簡単に説明します。

2 不合理な待遇差の禁止（8条）について

(1) これまでは、各会社において、正社員と非正規社員を区分し、両者が全く同一の職務に従事している場合であっても、賃金などの待遇面において格差を設けるということが行われてきました。しかし、これからは、非正規社員が正社員と全く同じ職務に従事している場合には両者の待遇（賃金）は同一のものにしなければならないとなります（「均等待遇」といいます）。

(2) 正社員と非正規社員の間で職務内容が異なる場合には、これからも両者の間で待遇（賃金）差を設けること自体はできます。しかし、その待遇

（賃金）差は職務の違いに応じた均衡のとれたものにしなければなりません（「均衡待遇」といいます）。均衡がとれているかどうかは賃金、賞与、各種手当等のそれぞれの待遇（賃金）ごとに判断されます（総支給額の差で判断されるわけではありません）ので、結果として、例えば基本給について賃金差を設けることは認められるものの、通勤手当について、支給の差で区別を設けることは認められないといったことも起こり得えます。

3 説明義務（14条2項）について

正社員と非正規社員の間で待遇（賃金）差を設ける場合、労働者から求めがあれば、各会社は待遇（賃金）の相違の理由を説明しなければならないとなります。この説明をしない場合、待遇（賃金）差が均衡のとれていない不合理なものと判断される可能性が高くなってしまいますので、注意が必要です。

4 おわりに

以上述べた「同一労働同一賃金」の実現は会社実務に大きなインパクトを与えると予想されています。小手先の対応では後々足元をすくわれる可能性がありますので、各会社においては、就業規則、賃金体系等の見直しを含めた抜本的な待遇改善に取り組まれることをお勧めします。

[裏面へ](#)



弁護士法人

大賀綜合法律事務所

宇部オフィス

〒755-0043 宇部市相生町5番8号

TEL 0836-38-8030

FAX 0836-38-8031

- 業許可の電子申請 22 年度から開始 企業、行政の事務負担軽減 国交省

建設通信新聞 2019 年 9 月 2 日

- アスベスト規制，全工事が対象 飛散防止へ事前調査義務化 来年改正案

毎日新聞 2019 年 9 月 2 日

- 厚生年金の加入拡大，9 月中に方向性 厚労省

日本経済新聞 2019 年 9 月 2 日

- マイナンバーでポイント還元，全国共通のしくみに

日本経済新聞 2019 年 9 月 3 日

- 厚生年金，パート加入促進 政府，企業規模の要件撤廃へ

共同通信社 2019 年 9 月 6 日

- 雇用保険下げ延長「最長 2 年」 経団連提言

日本経済新聞 2019 年 9 月 17 日

- 消費税率，実質 5 段階＝軽減・ポイントで複雑化－買い物客混乱も

時事ドットコムニュース 2019 年 9 月 17 日

- 国交省 省エネ法改正受け政省令案を公表

ハウジング・トリビューンオンライン 2019 年 9 月 17 日

- 自転車保険の加入義務化 東京都議会で可決

日本経済新聞 2019 年 9 月 18 日

[表面へ](#)

