

クローズアップ輸送業界2024年

第17回 指導が強化された 「同一労働同一賃金」対策



小山 雅敬（こやま まさのり）

大阪大学卒。都市銀行、シンクタンク、損害保険会社勤務後、株式会社 コヤマ経営設立。運送業コンサル歴30年以上、指導企業数3千社超、講演・執筆多数。著書に『運送業経営相談室（日本法令）』『実例に基づいたトラック運送業の賃金制度改革（日本法令）』。資格 中小企業診断士、日本物流学会正会員など

正社員とパート社員などとの間での待遇差を禁止する、「パートタイム・有期雇用労働法」、いわゆる「同一労働同一賃金」。昨年から取り組みに不備があれば是正指導が行われるなど、労働基準監督署による監督体制が強化されています。今回は改めて同法の対策について確認していきます。

同一労働同一賃金の趣旨と取り組むべき内容を再確認

2021年4月に全面施行された「パートタイム・有期雇用労働法」は、①正社員と短時間・有期雇用労働者との間での不合理な待遇差の禁止②社員の待遇差に関する説明義務を企業に課しています。

法施行から2年以上経過し、23年からその取り組みを強化するため、労働基準監督署と都道府県労働局が連携して調査指導を行う体制に移行。労働基準監督署の定期監督の際に「同一労働同一賃金」の取り組み状況を確認し、不備があれば都道府県労働局に通報を行い、「報告徴収」などによる徹底した調査と是正指導につながる流れに監督体制が強化されています。企業は以下3つのポイントを踏まえて、同一労働同一賃金対策を再確認しておきましょう。

Point1

「職務の内容」「職務の内容と配置の変更の範囲」「その他の事情」の3項目に照らして、待遇差の理由が説明できない場合は「同一待遇」とし、一方で合理的な説明ができる場合には「バランスのとれた範囲内での待遇差」を設けることが可能です。

〈待遇差がある場合の「説明書」への記載例〉

【基本給の待遇の違い】

正社員は月額15万円、再雇用社員（1年契約）は14万円

●待遇差がある理由

- ①再雇用社員は業務負担を軽減すべく、配送コースの変更を行わないよう配慮している
 - ②再雇用社員は役職（班長など）を解き、責任の度合いを軽減している
 - ③再雇用社員は将来的に年金が支給され、支給開始年齢までの間も高年齢者雇用継続給付などにより対応している
 - ④正社員は職務内容や配置の変更を伴うが、再雇用社員は原則として異動を伴わない
- 以上から正社員に対して職務の責任などに応じた支給額としています

Point2

休暇や福利厚生、または通勤手当や家族手当など職務の内容などと直接関連しない項目については、待遇差が認められないケースがありますので注意が必要です。

Point3

人材確保と定着の観点からは正社員と非正規社員を同様の処遇にし、非正規社員のモチベーションを高める方が経営上のメリットを得られます。