

同一労働同一賃金に対応した報酬管理の見直し

株式会社日本総合研究所
リサーチ・コンサルティング部門

目次

1. 同一労働同一賃金とは	2
2. 均衡待遇と均等待遇	3
3. 待遇格差の是正に向けて	4
4. 諸手当の見直し事例	5

1. 同一労働同一賃金とは

- 同一労働同一賃金（Equal Pay for Equal Work）の原則
 - 「労働者の属性に関わりなく、同じ企業・職場で同じ仕事をしている限り、同じ賃金が支払われるべき」という原則のこと。
- 諸外国では、主として性別・人種等の従業員属性による企業内の賃金差別を禁止する意味合いで用いられる。
- 日本の場合、専ら「正規・非正規の雇用形態による待遇格差の解消」という観点から議論されている。

経緯

- 2008年施行の改正パートタイム労働法・・・均等待遇の原則が示された。
- 2013年施行の改正労働契約法・・・均衡待遇の原則が示された。
- 2020年施行のパートタイム・有期雇用労働法
・・・均衡・均等待遇の原則が整理・拡充され、企業から労働者への説明義務が強化された。

2. 均衡待遇と均等待遇

- 「均衡待遇」「均等待遇」の原則に照らして、正規・非正規の待遇格差の検証が必要。

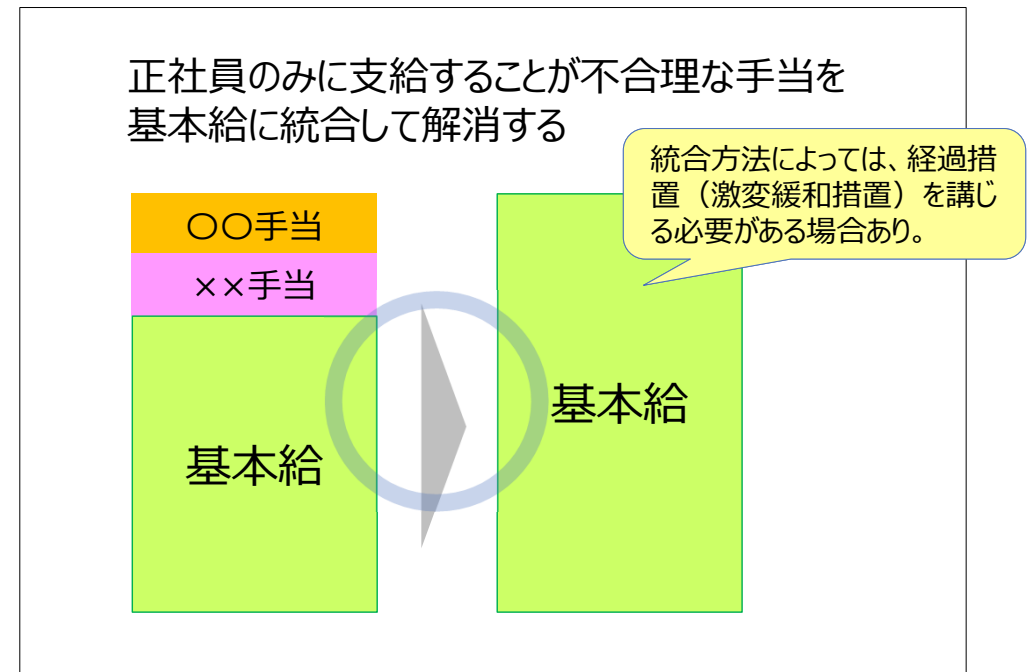
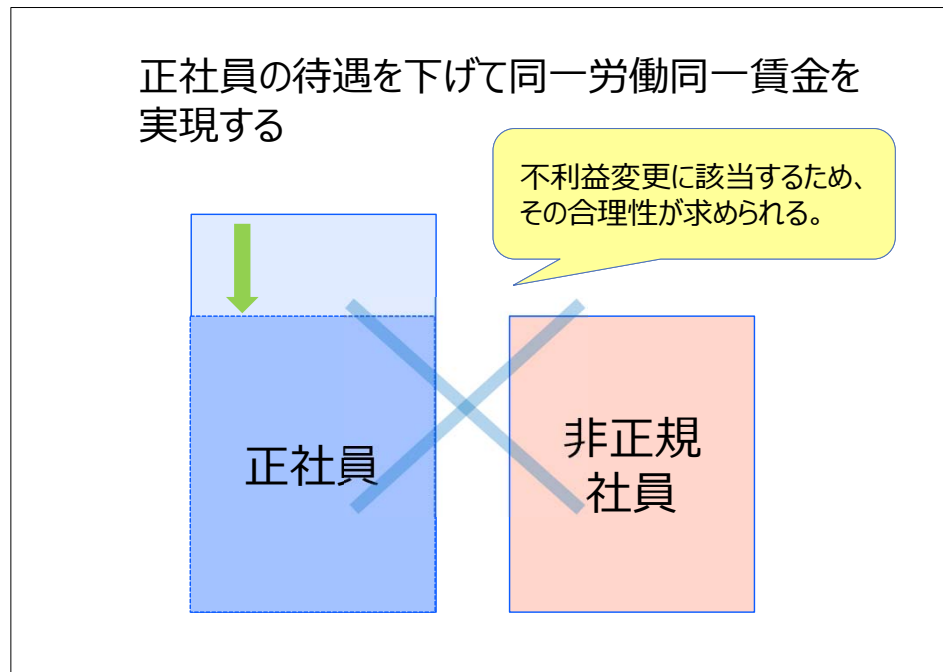
区分	内容
均衡待遇 (パート・有期雇用労働法第8条)	正規・非正規間の基本給、賞与その他の待遇差は、次の3点に照らして不合理なものであってはならない。(「全体としての待遇」ではなく、個々の待遇別に検討する。) ①業務内容と責任の範囲の差異 ②業務内容と配置の変更の範囲の差異 ③その他の事情
均等待遇 (同法第9条)	次の2点が正規社員と同一である場合には、基本給、賞与その他の待遇において、非正規社員を差別的に取り扱ってはならない ①業務内容と責任の範囲 ②(全雇用期間を通じた)業務内容と配置の変更の範囲

(参考資料)

- 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について(平成31年1月30日付 基発0130第1号・職発0130第6号・雇均発0130第1号・開発0130第1号)
- 同一労働同一賃金ガイドライン(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針(平成30年厚生労働省告示第430号))

3. 待遇格差の是正に向けて

- 同一労働同一賃金を実現するために正社員の待遇を引き下げることは、「基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることは、望ましい対応とはいえないことに留意すべき」とされている。（同一労働同一賃金ガイドラインより）
- たとえば、正社員のみを支給することが不合理な手当がある場合には、次の対応方針が考えられる。
 - 当該手当を基本給に統合するなど、不利益変更を回避しつつ、解消を図る。
 - 当該手当を非正規社員にも支給する。



4. 諸手当の見直し事例

- 情報通信業 A 社の諸手当の見直し事例。

手当	支給基準（改定前）	同一労働同一賃金を踏まえた対応
住宅手当	居住要件に応じて決まる金額を支給。 （正社員のみ）	住宅手当を廃止。その原資を用いて従業員のベアを実施。
扶養手当	扶養する子供の数に応じて支給。 （正社員のみ）	改定前は正社員のみに支給していたが、同じ条件で非正規社員にも支給する。
早朝勤務手当	社命により早朝出勤した場合に、一定額を支給。 （正社員のみ）	改定前は正社員のみに支給していたが、同じ条件で非正規社員にも支給する。
単身赴任手当	会社が転勤者の単身赴任を認めた場合に支給。 （正社員のみ）	引き続き正社員のみに支給。（非正規社員は、労働契約上、単身赴任があり得ないため）
年末年始出勤手当	年末年始（12月末～1月初）に出勤した社員に対し支給。 （正社員のみ）	改定前は正社員のみに支給していたが、同じ条件で非正規社員にも支給する。

株式会社日本総合研究所 リサーチ・コンサルティング部門

E-mail: rcdweb@ml.jri.co.jp

【東京】

〒141-0022

東京都品川区東五反田2丁目18番1号 大崎フォレストビルディング

Tel: 03-6833-9077 Fax: 03-6833-9480

【大阪】

〒550-0001

大阪市西区土佐堀2丁目2番4号 土佐堀ダイビル

Tel: 06-6479-5504 Fax: 06-6479-5531