

同一労働同一賃金への対応（まとめ）

～パートタイム・有期雇用労働法～

1. 同一労働同一賃金とは

正社員と非正規社員を比較して、以下（１）から（３）の観点からみて、「全く違いがないのであれば、全ての待遇を同じにしなければならない。但し、少しでも違いがあれば、非正規社員に説明ができて、その相違にバランスがとれていることを前提に、両者の待遇に違いを設けてもよい」という内容。

- （１）職務内容（業務の内容と責任の程度）
- （２）職務内容と配置の変更の範囲
- （３）その他の事情



💡この法律に罰則はないが、対応を怠ると非正規社員が裁判に訴え、不法行為による損害賠償を請求されることがある

～運送会社の運転職に置き換えてみると～

（例）非正規社員（嘱託社員、パートや契約社員等）のドライバーの仕事が正社員ドライバーの仕事と何も変わらず、転勤や配置換えも変わらない場合

→非正規社員と正社員の待遇を同じにする。

「待遇」とは

賃金（基本給、各種手当）、賞与、退職金、福利厚生、教育、など全ての処遇

（例）正社員のドライバーには、「後輩の指導業務など運転以外に複数の業務をこなす」「配置転換命令により配車や倉庫などの業務でも行う」などの役割を課し、非正規社員のドライバーには「決まった仕事だけを課す」「配置転換もしない」等の違いを設ける場合

→待遇に違いがあっても説明できる。

ただし、職務内容等とは無関係な手当（通勤手当など）や生活保障的な手当は、同じ処遇にする

2. 当面の対策として何をすることが必要か

ステップ1

正社員と非正規社員の待遇の違いを総点検し、そもそも対策が必要なのかを把握

ステップ2

①業務内容に違いがあるか、②責任の程度に違いがあるか、③職務を変更することがあるか、④配置転換させることはあるか、⑤配置転換がある場合にそれは転居を伴う配置転換か、等の観点で両者の実態を整理

ステップ3

業務内容（上記①～⑤）に違いが全くなく、待遇差を設けている場合

○待遇の違いを早急に改善しなければならない。

○もしくは、何らかの職務内容等の違いを設けることを早急に検討して、就業規則や説明書などに明記し、非正規社員に周知する。

ステップ4

業務内容（上記①～⑤）に違いがあり、待遇差を設けている場合

設けている待遇差が適切であることを説明できるように、就業規則や説明書などで事前に整理しておく必要がある。

3. 諸手当や賞与・退職金などはどのように対処すればよいか

①職務内容等に全く違いがなく、説明ができなければ、全てを同一にする必要がある

→但し、定年後再雇用の嘱託社員で定年前から勤務していたものについては、待遇差があっても認められる可能性がある（「その他の事情」）。

②職務内容等に違いがあっても同じ処遇にしなければいけない手当は同一にする必要がある

→通勤手当、皆勤手当、地域手当、家族手当、住宅手当など、職務内容等とは無関係な手当や生活保障的な手当（但し、住宅手当は転居を伴う転勤の有無で説明できればよいという判例あり）。

③職務内容等に違いがあれば、待遇差を説明できるようにする必要がある

→待遇に違いがあってもよいが、基本給、②以外の手当・賞与、退職金については待遇差の理由が説明できるように準備する。