

# 「同一労働同一賃金」にどう対応すべきか

パートタイム・有期雇用労働者の均衡・均等待遇等を定めるパートタイム・有期雇用労働法が、2020年4月1日から施行される

(中小企業は2021年4月1日から)。

総務省統計局「労働力調査」によると、2018年の非正規雇用労働者は労働者全体の37・9%を占めており、企業活動を円滑かつ効率的に進めていくうえで、そしてひいては日本経済を発展させるうえで、非正規雇用労働者ほどの企業においても必要不可欠な存在となっている。これだけ非正規雇用労働者の需要が大きくなった理由の1つには、日本の労働法制において正規雇用労働者の解雇が困難であることとの対比で、非正規雇用労働者が需給調整のための安価な労働力として活用されてきたことが考えられる。

## 非正規雇用労働者の労働条件等を 法改正により是正

しかし、一方で非正規雇用労働者はその立場が弱いこともあって、正規雇用労働者と比べて労働条件等が必要以上に不利になりがちであったため、その状況を是正するための法改正が行われてきた。

まず、2007年のパートタイム労働法改正においてパートタイム労働者の均等・均衡待遇が定められ、その後、2012年の労働契約法改正において、有期雇用労働者の無期転換ルールが創設されるとともに、有期雇用であることによる労働条件の不合理な相違が禁止された。さらに2014年のパートタイム労働法改正において、正社員との差別的取

弁護士

今津幸子  
いまつ ゆきこ



り扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲が拡大されるとともに、パートタイム労働者であることによる労働条件の不合理な相違が禁止された。

そして、今回、2020年4月に施行されるパートタイム・有期雇用労働法において、これまでのパートタイム労働法および労働契約法の改正の流れを踏まえてパートタイム・有期雇用労働者の労働条件の均等・均衡待遇等が定められることとなった。

なお、派遣労働者についても、昨年成立した改正労働者派遣法(2020年4月1日施行)により、派遣先均等・均衡方式または労使協定方式のいずれかにより派遣労働者の待遇を確保することが義務付けられることとなっている。

図表 パートタイム・有期雇用労働法の概要

労働条件の決定・待遇等	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 不合理な待遇の相違の禁止(均衡待遇・8条)</li> <li>• 差別的取り扱いの禁止(均等待遇・9条)</li> </ul>
教育訓練・福利厚生等	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 福利厚生施設の利用機会の付与義務(12条)</li> </ul>
労働条件・待遇等の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 雇い入れ時の労働条件に関する文書の交付等(6条)</li> <li>• 雇い入れ時の説明義務(14条1項)</li> <li>• 労働者からの求めに応じて、待遇の相違の内容および理由等についての説明義務(14条2項)</li> </ul>
転換推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 通常の労働者への転換推進措置義務(13条)</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 相談体制整備義務(16条)</li> </ul>

## 事業主には待遇の相違についての説明義務

このような法改正の流れに至った背景には、有期雇用労働者の労働条件の相違に関する労働契約法20条違反をめぐる裁判が近年著しく増加したことが大きく影響している。労働契約法20条については、2018年6月1日に、長澤運輸事件およびハマキョウレックス事件につき最高裁判決が出され、裁判所の同条に関する考え方が一応示された。また、パートタイム・有期雇用労働法の施行に合わせて実施される不合理な待遇の禁止等に関する指針

(平成30年12月28日厚生労働省告示第430号、以下「ガイドライン」)においても、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の相違の不合理性の判断の原則となる考え方や具体例が示された。

しかし、上記最高裁判決やガイドラインにおいても判断がなされていない待遇等(例えば、最高裁判決では退職金、ガイドラインでは住居手当や家族手当)がある。また、ガイドラインで示されている事例についてもあくまでも一般的な事例にすぎず、個別事情、すなわち個々の労働条件や待遇の決定に至るさまざまな経緯や背景事情を踏まえたものではない。よって、事業主においては、パートタイム・有期雇用労働者の個々の待遇について正規雇用労働者との間に相違がある場合、その相違が不合理か否かについて、その相違に至ったさまざまな経緯や背景事情等を踏まえて検討する必要がある。

とりわけ、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の待遇の相違につき、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、相違の内容および理由について説明義務を負うこととなるため(パートタイム・有期雇用労働法14条2項)、相違の内容・理由を説明できるように準備していくうえで、おのずとパートタイム・有期雇用労働者の役割や職務内容配置の変更の範囲等について明確にする必要が生じるであろう。また、そもそも相違を設

けるべきかどうかについても検討、見直しを迫られることになろう。

## 有能な労働者を獲得するチャンス

しかし、今般の法改正に伴い、事業主にとって何よりも重要なことは、そもそも、なぜ正社員ではなくパートタイム・有期雇用労働者を多用してきたのか、その理由を再検討することではないだろうか。本来、パートタイム・有期雇用労働者は一時的・臨時的な業務内容や業務量に対応するために活用すべきであることを忘れてはいないだろうか。正社員と比べて雇用終了(雇い止め)が安易であるといった理由だけで有期雇用労働者を雇用し、漫然と契約更新を繰り返すといった事態は、無期転換ルールの導入に伴い改善されたと思われるが、待遇の相違についても、非正規雇用労働者の方が人件費を節約できるといった理由だけで安易に用いることは許されないはずである。

むしろ、事業主としては、パートタイム・有期雇用労働者の待遇について必要に応じて見直したり、正社員登用制度を充実させたりすることによって、他社との差別化を図り、有能な労働者を獲得できるチャンスととらえるべきではないか。パートタイム・有期雇用労働者を適切に活用することは、「働き方改革」、すなわち労働者の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会の実現にも資するものとなる。