



## サプライチェーンの相互協力を促進する 「ホワイト物流」推進運動の賛同企業が拡大中

昨年4月、国土交通省、経済産業省、農林水産省は、深刻なドライバー不足への対応と、国民生活や産業活動に必要な物流を安定的に確保することを目的に“ホワイト”な労働環境の実現に取り組む運動として、国内の主要企業約6,300社に対し「ホワイト物流」推進運動への参加を要請する文書を送付。2019年11月末時点で企業659社が同運動への賛同を表明。この運動は、ドライバーの時間外労働の上限規制が導入される2023年4月1日まで継続される予定。トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化が期待されている。

### 業界羅針盤

通年で消費関連不振を予測 国内貨物輸送量見通し

新国立競技場周辺 物流車両優先で効果

2018年度トラック監査 事業停止 高止まり続く ほか

# 4月1日に施行 “同一労働同一賃金” どのように対応する？

— 取り組み手順の具体的なポイント —

一般社団法人SRアップ21

兵庫会所属／社会保険労務士 河村 文宏＝文

## 「同一労働同一賃金関連法」が施行

同一労働同一賃金に関する改正法の施行日が迫ってきました。「パートタイム・有期雇用労働法」(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)、「派遣法」(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律)の改正は、2020年4月1日に施行されます。ただし「パートタイム・有期雇用労働法」の改正について、中小企業は2021年4月1日の施行となります。

運輸業にとっても影響の大きなテーマですので、これまでも、このシリーズで同一労働同一賃金に関連する判例などを取り上げてきました。(2017年9月号、2019年7月号など)

今回は「パートタイム・有期雇用労働法」の改正法対応のための取り組み手順の具体的なポイントを取り上げます。

## 同一労働同一賃金とは

日本における同一労働同一賃金とは、パートタイム・有期雇用労働者について、それらの労働者が有する能力を有効に発揮することができるように、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保などを事業主に義務づけるものです。具体的には、通常の労働者との「職務の内容」\*1及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」\*2の違い(または違いがないこと)に応じて、「均等待遇」または「均衡待遇」を確保しなければなりません。

\*1:「職務の内容」=業務の内容と責任の程度

\*2:「職務の内容の及び配置の変更」=職務の内容の変更や人事異動等

## 「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」の違いを判断する

まず手順の第一歩として、雇用するパートタイム・有期雇用労働者について、通常の労働者と比較して「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」(以下「職務の内容等」と言います)に違いがあるかどうかを判断します。

### ①職務内容等が同一

または実質的に同一の場合

差別的取扱いが禁止され「均等待遇」の確保が必要です。ここでの「待遇」とは、基本給や諸手当、賞与などの賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など、すべての待遇を言います。

### ②職務内容等に違いがある場合

不合理な待遇が禁止され、待遇それぞれの性質、目的に照らして、職務内容等及びその他の事情のうち適切なものを考慮して、待遇ごとに「均衡待遇」の確保が必要です。

「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」の違い	パートタイム・有期雇用労働法	求められる措置
ない (同一または実質的に同一)	差別的取り扱いの禁止	均等待遇
ある	不合理な待遇の禁止	均衡待遇

## 「均等待遇」と「均衡待遇」の違いを理解する

「均等待遇」とは、等しい待遇、同一の待遇を意味します。一方「均衡待遇」とは、前提条件の違いに応じたバランスのとれた待遇を意味します。

待遇の1つである賃金の設定で例を挙げると、2つの職務があり、それらの職務に対する職務手当の額を設定します。その難易度や重要度を項目別に評価して、職務Aは「100」と評価でき、職務Bは「70」と評価できたとします(前提条件)。職務Bに対する職務手当が、職務Aの70%程度の額の設定であればバランス(均衡)がとれていると言えますが、職務Aの50%の額であればバランスを欠いて(均衡を失して)いる(=不合理である)ことになってしまいます。また、前提条件が同じ場合は均等待遇が求められます。例えば、職務CとD(職務は違う)の難易度、重要度での評価がどちらも「80」と評価できる場合は、職務CとDの職務手当は同じ額であれば、均衡(均衡)待遇が確保されていると言えます。

## 待遇の相違=不合理ではない

これまで見てきたように、待遇の相違があること=不合理となるわけではなく、その職務内容等及びその他の事情に応じて、その相違が不合理ではないことを客観的かつ具体的に説明できるかどうかのポイントです。前述の例では「職務Bの難易度、重要度は、項目別に評価した結果、職務Aの70%だったので、職務手当もAの70%の額となってい

る」というような説明ができることが重要です。主観的、抽象的な説明(「職務Bはパートタイマーの職務だから」、「職務Aの方が難しいから」など)は認められませんので、それぞれの待遇について十分に点検する必要があります。

また、この待遇の相違について、職務内容等のほか「その他の事情」も考慮すべきとされています。この「その他の事情」には、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、定年後に継続雇用された者であるかどうか、労使交渉の経緯などの諸事情が想定されており、待遇を決定する際に十分に労使協議を重ねるなどの努力も重要です。

## 改正法施行に向けて早めに準備を

いよいよ施行が迫る「パートタイム・有期雇用労働法」改正への対応について説明してきました。中小企業については来年の施行ですが、職務内容等について違いがあるかどうか、違いがある場合における均衡待遇が確保されているかどうかの点検など、これらの作業には予想以上に時間を要します。また、場合によっては賃金制度の抜本的な改定を想定しなければならない場合も考えられますので、まだ検討を始めていない場合は、できる限り早期に検討を開始しましょう。



一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。