

同一労働同一賃金とは

働き方改革関連法の一環として、パートタイム労働法が改正され、令和2年4月（中小企業は令和3年4月）から「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されます。

この法律では、「同一労働同一賃金」が定められています。これは、同じ会社で同じ仕事に就いている限り、正規雇用労働者（正規）、あるいは非正規雇用労働者（非正規）の名称に関わらず、同一の賃金を支給するという規定です。政府は、正規と非正規との不合理な待遇差を解消して、多様な働き方を選択できる社会を目指しています。

また、同法では「均等待遇」と「均衡待遇」の2種類の待遇が定められています。「均等待遇」とは、業務内容や責任の程度、配置の変更などが正規と非正規でまったく同一であれば、同じ扱いをしなければならないという規定。「均衡待遇」とは、正規と非正規との間に違いがある場合でも、待遇差に不合理が生じないように、バランスの取れた待遇や賃金にしなければならないという規定です。

待遇差の解消にあたり、非正規の対応についてはガイドラインが示され、主に次の事項が明示されています。

▼基本給…正規と同一の能力または経験を有する場合、その部分につき同一の基本給を支給しなければならない。

▼賞与…業績への貢献に応じて支給する場合、その貢献に応じて、正規と同一の賞与を支給しなければならない。

▼各種手当…正規と同一の支給要件を満たす場合、同一の手当を支給しなければならない。

支給や手当に一定の相違がある場合、事業主には、基準となるものを明確にして不合理でないことの説明義務が課せられています。罰則規定はありませんが、就業規則や賃金規程の見直しなどの対応が求められます。