

# 企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



## 第20回 “同一労働同一賃金”に関する人事制度

### はじめに

第19回では「運送業の労働時間管理」について解説いたしました。今回は、“同一労働同一賃金”に関する人事制度について、解説します。

同一労働同一賃金という言葉が社会に浸透してきていますが、法律の解釈やガイドライン、判例等も含め非常にわかりにくく、運用するにあたって非常に難しいと感じています。また、裁判例を見ても、違法とまでは言えないが違法になることもあり得るなど、どう解釈していいかわからないところもあります。

実際、裁判例においても運輸や学校、病院や大企業が多く占めており、中小企業様にとっては参考になりにくいという戸惑いもあります。

そこで、今回は、同一労働同一賃金を実現するにあたり、賃金、特に仕事に直結した手当について解説します。

### 1. 職務関連等の手当

#### ●役職手当

役付手当、管理職手当といった名称で使われているものです。職務の大きさや責任の重さを反映しているものであれば、同一の基準にしていく必要があります。

#### ●通勤手当

募集時に通勤手当がかからない地域限定に対しては別扱いとも言われていますが、そうでない場合については、やはり統一の基準にすべきです。ほとんどのケースでは、同じ基準と見ておく必要があります。

通勤手当について、実際に非正規の方から相談を受けたこともあります。会社側としては、時給に含んで支給しているので特に通勤手当について別途払う予定はないと言われます。確かに、こういう解釈はあろうかと思いますが、正社員の方に対しては通勤手当を基準に従って計算をして支給する、非正規に対してはそうではない、ということになります。給料が入ってもすぐに出ていくということもあって、非常に差別されているという意識につながりやすいところですので、注意をしていただきたいと思います。

### 2. 生活補助手当

#### ●食事手当

同じ業務の場合は同一の基準にすべきことは当然ですが、昼食の補助という意味合いであれば、昼食時間帯にかかる勤務であるかどうか、パートタイマーで昼食時間帯は勤務の前後にあり対象とならない場合は、当然食事手当の対象としないことは問題ありません。

#### ●家族手当（扶養手当）

継続的な雇用が見込まれる場合には同一の基準にすべき、と一般的に解釈されています。

#### ●住宅手当

全国転勤の対象となる総合職的な人たちだけに住宅手当を支給する。これがその通りになっていれば問題はありませんが、実は事業所が単一である企業が約92%を占めています。正社員が全国転勤の対象となる、あるいは、複数の事業所があるとしても本当に全国転勤の対象となるかどうか。この点に注意をしていく必要があると思います。

#### ●地域手当（寒冷地・燃料手当）

同一の地域で勤務するものであれば、同一賃金で対応していくということは、解釈しておく必要があると思います。

これ以外にも、仕事に関係しない属人的な要因に対して、今後とも支給すべきなのか検討が必要です。ときに基本給を含めての“割り直し”も必要といえるでしょう。

### おわりに

“同一労働同一賃金”は、その企業独自の人事マネジメントの問題です。そして、人事制度全般について、それぞれに目的・定義を説明できるようにする。諸手当の整備、各手当の性格と目的を明確にする。取り組むことは多いですが、優先順位をつけ、とくに長期間勤務の非正規社員について改善策を考えることから進めるとよいでしょう。

次回は職務分析・職務評価について解説します。

