



中小企業における「同一労働同一賃金」の対応について

誤解しやすい「同一労働の場合の差別的取扱いの禁止」「不合理な待遇の禁止」の基本的な考え方

今年の4月1日より中小企業でも対応が必要となった、いわゆる「同一労働同一賃金」について、前号では、対象労働者や事業主に求められる義務についてご案内いたしました。今回のあおぞらレターでは、特に誤解を生じやすい「同一労働の場合の差別的取扱いの禁止」と「不合理な待遇の禁止」の基本的な考え方についてご案内いたします。

1. 同一労働の場合の差別的取扱いの禁止

■パートタイム・有期雇用労働法 第九条 ■ [一部抜粋]

事業主は、業務の内容や業務に伴う責任の程度(職務の内容)が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容や配置が通常の労働者の職務の内容や配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。



- ① 業務の内容
- ② 業務に伴う責任の程度
- ③ 職務の内容の変更の範囲
- ④ 配置の変更の範囲

これらの全てが
将来にわたって
正社員と同じ
(= 同一労働)

正社員とパートタイムの間の

差別禁止!!

同一労働でなければ、正社員とパートタイムの間で待遇が異なることもあり得ます。
しかし、その場合も、職務内容等の違いに応じた **均衡待遇** が必要です。

2. 不合理な待遇の禁止

■パートタイム・有期雇用労働法 第八条 ■ [一部抜粋]

事業主は、短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇について、通常の労働者の待遇との間において、業務の内容や業務に伴う責任の程度(職務の内容)、職務の内容や配置の変更の範囲、その他の事情のうち、待遇の性質や待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

均衡待遇とは

待遇の性質や目的から考えて、**職務内容等の違いに応じて待遇を決定すること。**

例・危険作業手当

目的	危険な作業を行った対価として支給される手当	
雇用形態	正社員	パートタイム
業務の内容や責任の程度等	危険な作業をしている パートがミスをした際のカバーをしている	危険な作業をしている 危険な作業の範囲が狭い
支給	1回につき 3,000円	1回につき 1,000円



職務内容等の違いに応じた待遇

＝ 均衡待遇

- 「同一労働同一賃金」の対応についての解釈は非常に難しく、職務内容等が同じであるか、待遇差が不合理かどうか等は、個々のケースで判断されます。まずは考え方の基本を理解し、誤解の無いようにご注意ください。

その他の詳細やご不明な点は弊社担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277