

同一労働同一賃金のスタートとパートタイマー賃金

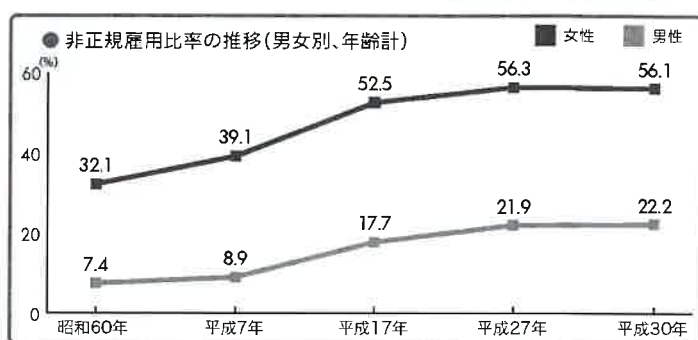
「自分はパートタイマーで正社員と同じような働き方をしているのに、どうして待遇が違うの？」——今後、このような相談がしばしば出てくるかもしれません。今回は、パートタイマーだからといって賃金の問題をそのままにはしておけなくなるテーマでお伝えしてまいります。



●非正規雇用 4 割の現実

現在、日本の非正規雇用率の割合は「38.3% (令和元年)」となっており、その内訳は女性の比率が圧倒的に高く56.1%になっています (総務省「労働力調査」より)。

本来、非正規雇用は一時的、臨時的性格であったにもかかわらず、ここ近年は家計の主たる担い手として働く人も多くなり、中には「不本意的非正規雇用」を余儀なくされるケースもあり上記のような率になっていると思われます。



(内閣府 男女共同参画局HP パンフレット「ひとりひとりが幸せな社会のために」より)

●労働契約法などの改正で雇用を安定

前述のような不安定な非正規雇用者の救済として、労働契約法やパートタイム労働法が改正され、雇用の安定が義務付けられました。その上、働き方改革の一環に「同一労働同一賃金」が盛り込まれ、待遇の格差を是正しようとする動きが活発化されたことによって、均等待遇なのか均衡待遇なのかを考えていかなければならなくなりました。

同一労働同一賃金の考え方は、「不合理な待遇差の禁止」「差別的取扱いの禁止」「待遇差の説明の求めには明確に説明する」などが盛り込まれ、非正規雇用者が不利益な取扱いを受けないように配慮されています。しかし、法律より先に裁判例で示されることもあり、ゆっくり構えている状況ではなくなってきました。

●非正規雇用者を守る裁判例が！

平成31年2月、非正規雇用に関する大きな裁判例が示されました。一つは、販売業務に従事していた非正規雇用者に退職金を支払うこと (メトロコマース事件)、二つ目は、非正規雇用者にも賞与の支払いを認めること (大阪医科薬科大学事件) など、法律が施行される前から大きな話題になりました。だからといってこの議論が急加速で進められてはならず、合理性についてはこれからの議論であるといえます。

パートタイマーにある一定の責任を負う仕事を任せていると、通常の正社員と同様の賃金を支払わなければならなくなってきました。今すぐに大きな改革を行うとまではいいませんが、最近では法律よりも裁判例が先行して改正を求めていますので、今から業務の棚卸を行い、業務と責任の範囲を明確にしておきましょう。



「均衡」と「均等」 よく似た文言ですが、「均衡」はバランスを取った待遇にすること、「均等」は同じ待遇にすることです。似て非なる文言ですので注意しましょう。