

令和元年11月25日付【水道産業新聞】 関東支部 コンプライアンス勉強会開く ＜“同一労働同一賃金”を学ぶ＞

“同一労働同一賃金”を学ぶ

水コン協
関東支部
コンプライアンス勉強会開く

全国上下水道コンサル
タント協会関東支部は8
日、東京・千駄ヶ谷のけ
んぼプラザで「令和元年
度コンプライアンス勉強
会」を開いた。会員企業
の労務管理担当者など約



麻生氏



労務管理担当者ら約50人が参加

50人が参加。昨年に続
き、働き方改革関連法を

めぐる問題を取り上げ、
特定社会保険労務士の麻
生武信・TOMA社会保
険労務士法人代表社員が
講演した。

テーマは、「働き方改
革が求められる
時代 Part 2
―今、どのよう
に“同一労働同
一賃金”に取り
組むか」。企業
に対し、雇用形
態にかかわらず
い公正な待遇の
確保を求める同
一労働同賃金に

関する法改正の概要と、
現行法の適用についての
最近の判例、厚生労働省
が公表した「新ガイドラ
イン」の内容について、麻
生氏から説明があった。

同一労働同賃金に関す
る法律の施行は、大企業
は来年4月から、中小企
業は再来年4月からと
なっており、準備期間も
含めると、待ったなしの
状況となっている。現行
法に代わる「パート・有
期雇用法」、「労働者派遣
法」では、雇用形態の違
いによる不合理な待遇格

差の解消について、企業
の責任が、より具体的な
内容で示された。労働者
に対する待遇差の内容・
理由の説明義務が強化さ
れ、説明を求めた労働者
に対する不利益な取り扱
いが禁止され、「均等待
遇」や「待遇差の内容・
理由」に関する説明行政
が、行政による助言指導
や、裁判によらない紛争
解決手続き（行政A D
R）の対象となる。

裁まで至ったケースは限
られ、司法判断が十分確
立されたとはいえない。
改正法のうち、パー
ト・有期雇用の適用対象
者は、有期雇用労働者と
短時間労働者であり、正
社員と限定正社員、総合
職と一般職の間の待遇差
は、対象とならない。ま
た、法律上は、「同一労働
同一賃金」という言葉
は使われず、差別的な取
り扱いを禁止する「均等
待遇」または、不合理な
待遇差を禁止する「均衡
待遇」を求めている。前

者は「職務内容」と「職
務内容・配置の変更の範
囲」が同じ場合、待遇に
ついて同じ取扱いをする
ことを求めており、後者
は、「職務内容」と「職
務内容・配置の変更の範
囲」、「その他の事情」の
違いに応じた範囲内で待
遇を決定することを求め
ている。例えば、正社員
の職務内容が100、
パートの職務内容が70で
あった場合、同じパート
でも待遇が70の者と50の
者がいたら、「均等待遇」
に反することになる。