

# 「同一労働」の判断基準

**POINT**  
 業務内容が同じでも、担うべき責任の重さに相違はないか  
 人事異動による転勤や配置転換の見込みに相違はないか

最近、「同一労働同一賃金」という言葉をよく聞きますが、一体、どのようなものなのでしょうか？

「同一労働同一賃金」は、「同じ労働に対しては同じ賃金水準を適用すべき」という考え方で、「差別的取り扱いを禁止する原則」の下に確立した概念です。

この用語は、最近、新聞等で、よく目にしますが、決して新しいものではなく、これまでも正規・非正規雇用間の賃金や待遇の格差是正を論ずる際によく使われており、現行法制化でも、パートタイム労働法等で既にこの概念を反映した規定が設けられています。

しかし、他の先進諸国と比較して、「同一労働同一賃金」への取組が遅れている我が国の現状もあり、昨年9月施行の「労働者の職務に応じた待遇確保等のための施策の推進に関する法律」（通称「同一労働同一賃金推進法」）により、今後、「同一労働同一賃金」推進に向けた国の施策が加速化することが予想されます。そのため、各企業においては「同一

労働同一賃金」の正しい理解とそれを踏まえた将来に向けた人事制度の検討が重要な課題になってくるものと考えます。

そこで、現行のパートタイム労働法上の正規・非正規間における判断基準を例に、「同一労働同一賃金」の中でも「同一労働」の判断基準と、それを踏まえた今後に向けてご検討いただきたい事項を整理しました。

## 「同一労働」判断の原則

「同一労働」の判断は、「職務内容」と「人材活用の仕組みや運用等」の両面で行い、いずれの点でも相違が見られなければ、「同一労働」と看做します。

## 職務内容の判断基準

職務内容の同一性判断は、「業務の内容」と「責任の程度」の両面から行います。

「責任の程度」とは、与えられている権限の範囲等を言い、仮に業務内容が同じであっても、担うべき責任の重さ（権限の範囲等）が異なる場合は、「同一労働」とは看做しません。

## 人材活用の仕組みや運用面の判断基準

たとえば、人事異動による転勤や職務内容の変更、配置転換の有無等が挙げられます。

正社員のみ転勤ありというのであれば、正規・非正規間で「同一労働」とは看做しません。仮に、両者とも転勤があるとするならば、転勤の範囲等もその判断基準になります。

なお、転勤については、転勤経験の有無ではなく、将来に向かつてその見込みがあるか否かも含めて判断します。

## ご検討いただきたい事項

少子高齢社会の進展もあり、短時間正社員や無期雇用パート社員等、今後、雇用形態も多様化すると思われるため、これら状況下では、雇用区分に応じ

た役割と責任の明確化が不可欠で、これを怠ると様々なリスクを抱えることになります。

たとえば、「同一労働同一賃金」により人件費コスト上昇への懸念も、そのひとつです。

まずは、労働力確保や人材活用の観点から自社としての正規・非正規雇用の役割と責任を整理し、その上で、それを「将来の人事制度にどのように反映させていくのか」をご検討いただくことをお勧めします。

静岡商工会議所では社会保険労務士による労務相談（無料）に応じています。  
 静岡支所 電話054・253・5113  
 清水支所 電話054・353・3401  
 へ、ご連絡ください。

## 回答



前澤労務管理事務所  
 特定社会保険労務士  
 静岡商工会議所・労務専門相談員  
**前澤光則** さん