



社会保険労務士法人 シャイン 2020年10月 web通信

「中小企業の同一労働同一賃金 実務的対策」



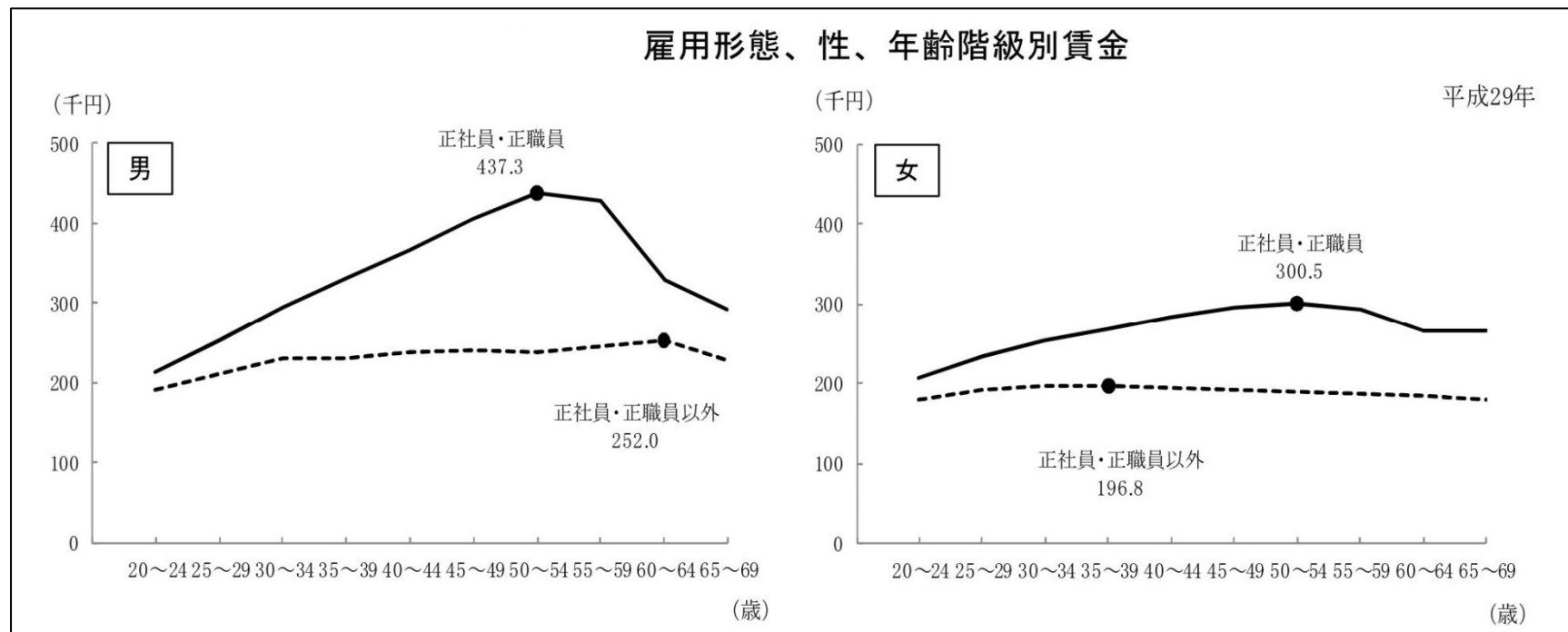
令和2年10月27日

※聴講者はカメラ・マイクオフをお願いします
※質問は常時「チャット」にてお受けします（中村宛）



法制定の背景

- 正規・非正規の間には賃金、福利厚生、教育訓練などの面で待遇格差があるが、こうした格差は、若い世代の結婚・出産への影響により**少子化の一要因**、**ひとり親家庭の貧困の要因**等となるなど、将来にわたり社会全体への影響を及ぼすに至る。



出所：厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」



「定義の整理」

①パートタイマー

1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者
⇒フルタイムのパートは法律上のパートではない。

②有期契約労働者

雇用期間の定めのある労働者（例：1年契約など）

③均等（きんとう）待遇

同じ働き方をしている場合、処遇（賃金などの労働条件）を同じにすること

（例：100の仕事に対し、性別・年齢等に関係なく100の待遇）

④均衡（きんこう）待遇

働き方が違う場合、その違いに応じてバランスを考えた処遇を決定すること

（例：100の仕事に対し100の処遇、50の仕事に対し50の処遇）



同一同一、比較の原則

- 1 無期雇用者（主に正社員）と有期雇用者
- 2 フルタイム（有期雇用者も含む）とパートタイマー
- 3 派遣先の労働者と派遣労働者
（労使協定方式による場合を除く）

…整理としては、**比較対象となる雇用形態が社内にあるのか？**

…**有期どうし、正規どうしの比較は法律上、不要。**
6 ページ参照



同一同一、比較の原則

① 定年まで働ける（無期） ⇔ 1年契約等（有期）



② フルタイム勤務 ⇔ 短時間勤務

「あなたは短時間だから」「あなたは1年契約だから」という理由で、労働条件に不合理な差があってはダメ。



同一同一、比較の原則

	対象①	対象②	法的対応
1	正社員	短時間労働者 (パートタイマー)	必要 (比較はどの正社員か?)
2	正社員	有期契約労働者 (1年契約等)	必要 (比較はどの正社員か?)
3	短時間労働者 (パートタイマー)	短時間労働者 (パートタイマー)	不要
4	短時間労働者 (パートタイマー)	有期契約労働者 (1年契約等)	不要
5	正社員	無期フルタイム (社内パート)	不要
6	正社員	正社員	不要

※法的対応不要となっているところも、労務管理上説明は必要と考えられる。

【例】パート間の待遇差、正社員間の待遇差 など



均衡・均等待遇、説明について

同じ企業で働く正社員とパートタイマー等の間で、基本給、賞与、手当など、**あらゆる待遇について、不合理な差を設けることは禁止**されます。

<p>均衡待遇 (不合理な待遇差の禁止) パート法8条</p>	<p>①職務内容（業務の内容及び責任の程度） ②職務内容・配置の変更の範囲 ③<u>その他の事情</u> の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要あり</p>
<p>均等待遇 (差別的取扱いの禁止) パート法9条</p>	<p>①職務内容（業務の内容及び責任の程度） ②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必要あり</p>
<p>事業主が講ずる 措置の内容等の説明 パート法14条</p>	<p>パートタイム労働者から求められたとき、事業主はそのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務。 <u>...「あなたはパートタイマーだから」は理由としてNG。ただし、納得するまでの説明は不要。</u></p>



説明義務の拡大

事業主が講ずべき措置	雇い入れ時の説明	求めたがあつたときの説明
労働条件に関する文書の交付等		○
就業規則の作成手続き		○
短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由		○
通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別取り扱いの禁止	○	○
賃金	○	○
教育訓練	○	○
福利厚生施設	○	○
通常の労働者への転換	○	○



均衡・均等への対策

実務上、正社員とパートタイマー等で、条件が全く一緒ということはほとんど考えられず、**均等**は問題になりづらい。

その為、「**均衡**」（不合理な待遇差）に対して対策を考える。



- ・基本給、手当、賞与、退職金
- ・休暇、福利厚生…



同一労働同一賃金 考え方

■ 日本版同一労働同一賃金

「同じ仕事をしていれば同じ賃金」という単純な話ではなく、
業務内容等を比較して「不合理」かどうかを判断する。

■ 正規・非正規の均等、均衡が問題となる。

正規が100の仕事で100の待遇

非正規が70の仕事で50の待遇……………問題となる。

⇒正規・非正規それぞれの「**仕事の見える化**」で仕事の違いを明確に
しておく（回答はない世界。無理矢理違いを設ける？）。

⇒給与の決定基準として**正規は業界水準、非正規は地域水準**が多い。

■ 各個別の待遇を比較する【例】

- ・ 正規社員にのみ通勤手当がある。
- ・ 同じような役割を担っているのに、正社員のみ役職手当がある。
- ・ 正規社員と有期社員で同じような仕事をしているのに、有期社員は給料が7割程度。
- ・ 正社員にのみ慶弔休暇がある。



比較すべき3要素の具体的内容①

有期・パート社員



通常社員

3要素で違いを確認

①業務の内容

業務の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の種類は？ ・その仕事の中核的内容は？
業務に伴う責任の程度	<ul style="list-style-type: none"> ・その業務の仕事でどんな役割、立場にあるか？ ・その仕事をするにあたり、どんな権限を行使するか？ しなければならないか？

- ・ 仕事上の役割 — 部下の指導、教育・担当責任など
(管理する部下の人数・**責任担当業務**)
- ・ **任されている権限**の範囲
- ・ 単独で締結可能な金額の範囲 — 決済権限の範囲
- ・ 業務成果について求められる能力、責任
- ・ **トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応**
- ・ ノルマ等の成果への期待度 など



比較すべき3要素の具体的内容②

②職務の内容・配置の変更の範囲

業務の内容の変更	長期的な人材育成を前提として将来的に職務の内容等が変更していくか。その変更の内容範囲は業務能力の向上とキャリア形成の期待は？
配置の変更の範囲	業務の変更、転勤、昇進、人事異動、職場や企業における役割の変更をしていくか。その範囲・内容は？

③その他の事情

経営判断、経済社会の事情や状況、必要な業務の成果、所用の能力
必要な経験、労使の慣行、**労使交渉の経緯**、**定年後再雇用者**
正社員登用制、当該企業の特徴・性質の広範

③は裁判で重要視
されている！



判決内容などを踏まえ

要対応	【賃金関係】 通勤手当、皆勤手当、繁忙期の特別手当 作業手当、無事故手当（運転業務） 【福利厚生】 給食手当、特別休暇（夏季・冬季、病気）
判断が微妙	【賃金関係】 賞与、退職金、家族手当（生計維持状況）、 住宅手当（配転、転勤など）
静観	【賃金関係】 基本給（定年再雇用の差は現状OK） 【福利厚生】 休職制度

※大きなポイントのひとつは後述する「長期雇用の有無」¹³



手当関係の傾向

①生活関連手当

家族手当、住宅手当、食事手当 ⇒**廃止・縮小傾向**
通勤手当 ⇒**継続傾向**
※非正規の通勤手当不払いはおそらく不可。

②職務関連手当

役職手当、特殊業務手当、交代勤務手当 ⇒**継続・拡大傾向**
営業手当 ⇒**賞与等へ集約**
※営業手当の残業見合いは否定傾向あり

③業績奨励関連手当

目標達成手当、歩合手当 ⇒**賞与等へ集約**
皆勤手当 ⇒**廃止傾向**

※よくわからない手当は早い段階で廃止が必要！



裁判上の「キーワード」

■ 相応に継続的な勤務が見込まれる

有期でも複数の更新（継続）が見込まれる場合、差は不合理。
何年くらいが「継続的」？無期転換の5年がひとつの目安？
有期の契約上限を設けるか（中小はおそらく無理）？

■ 有給・無給の相違は不合理（病気休暇）

休暇の日数差は認められても、有給・無給差はNG？
正社員の勤続年数に関係ない場合、制度の差異が不合理？

■ 経営判断として尊重しうる

そもそも制度を入れること自体は会社の自由。入れるなら、
待遇差の慎重な検討が必要。

■ 比較対象は？

正社員、パートでも職務の違いは幅広く、誰と比較か？
【例】スーパーなら事務、レジ、鮮魚、精肉など。



裁判上の「キーワード」②

■ 正社員登用制度

賞与、退職金が欲しいなら、正規になる。そのチャンスがあるか。制度だけ作ってもダメで、きちんと運用していることが重要（裁判は会社の過去もよく見る）。

■ 配置転換の有無、権限・責任の差

中小企業の場合、配置転換自体が考えづらい。
権限・責任の差は見える化できるか（後段の表）？

■ 「○%程度（割合）」

「正社員の○%程度は不合理」の判断は見送られた？

■ （※）ガイドラインは判例とずれ

現状出ているガイドラインは参考になり得ない。
焦らないのが肝要。



中小企業の実務的対策

- **本当に少数なら、制度変更が必要か？**
訴えの可能性がどこまであるか？
- **100 : 0は厳しいので、パートにも制度を設ける**
例えば「賞与の有無」で無い場合は「つける」の議論になりがちだが、払っていれば「差は判断しづらい」。特別休暇なども日数差は、今のところ認められている。
- **生活関連手当、職務に関係ない手当は厳しい方向へ**
通勤、家族、住宅など、生活に必要な待遇差は厳しい。精勤、資格、正規に一律で払うものなども、100 : 0の差は厳しいと考えられる。



中小企業の実務的対策②

■ 待遇差の説明（次ページ）

いい加減な説明は行政指導対象になりうる。

■ 雇用区分ごとの規程整備

正社員用、パート用、など規程を分けておくことは重要。



実務的な比較の対応（来春までの準備）

		正職員	有期 短時間職員	短時間職員	嘱託職員	説明
1	基本給	月給制	時給	時給		正職員は、職務内容、責任、権限および基幹社員として長期にわたるキャリア形成の必要性を前提とし、総合的な業務に従事し、そのため包括的な人材活用と運用の対象となる地位にあり、会社の業績向上についての協力義務を負う。
2	昇給	有（業績による）	更新時に判断	更新時に判断	更新時に判断	業績と本人評価によって都度決定。
3	役職手当	役職による	役職による	役職による	なし	
4	通勤手当	通勤距離による	通勤距離による	通勤距離による	通勤距離による	差異なし
5	賞与	年2回 （業績による）	年2回 （業績による）	年2回 （業績による）	-	支給額については、業績への貢献により判断する
6	退職金	なし	なし	なし	-	
7	年次有給休暇	法定どおり	法定どおり	法定どおり	法定どおり	
8	休職	有	無	有	無	
9	労働時間	フルタイム	フル、短時間 労働契約による	フル、短時間 労働契約による	フル、短時間 労働契約による	
10	時間外・休日労働	有	原則なし	原則なし	原則なし	

①縦軸に各待遇、横軸に社内の雇用区分を記入
賃金、労働条件、休暇、福利厚生…

②雇用区分ごとで差がある場合は、説明を右に記入



同一労働同一賃金 チェック

- ☑社内と比較すべき雇用区分があるかを確認
 - ☑ある場合は、雇用区分と各待遇等を表にする
 - ☑待遇差がある場合は、その待遇差に対する説明を検討
- …実際、法律が始まるにあたって作成では遅いので、できる限り来年4月までに主要な労働条件については整理をしておくことが必要。
- …ガイドラインも示されているが、あくまで事例。大企業が先行して法律が動いており、これから判例により詳細は決まっていくので、判例を待つのが得策。

🌟🌟 次回 web通信 配信予定

令和2年10月17日（火）
14時～15時

『意外と知らない！？
ハローワーク求人活用法！』

■ 申込はこちらから

<https://forms.gle/6Nk2hn5fTNbRMeeef6>

