

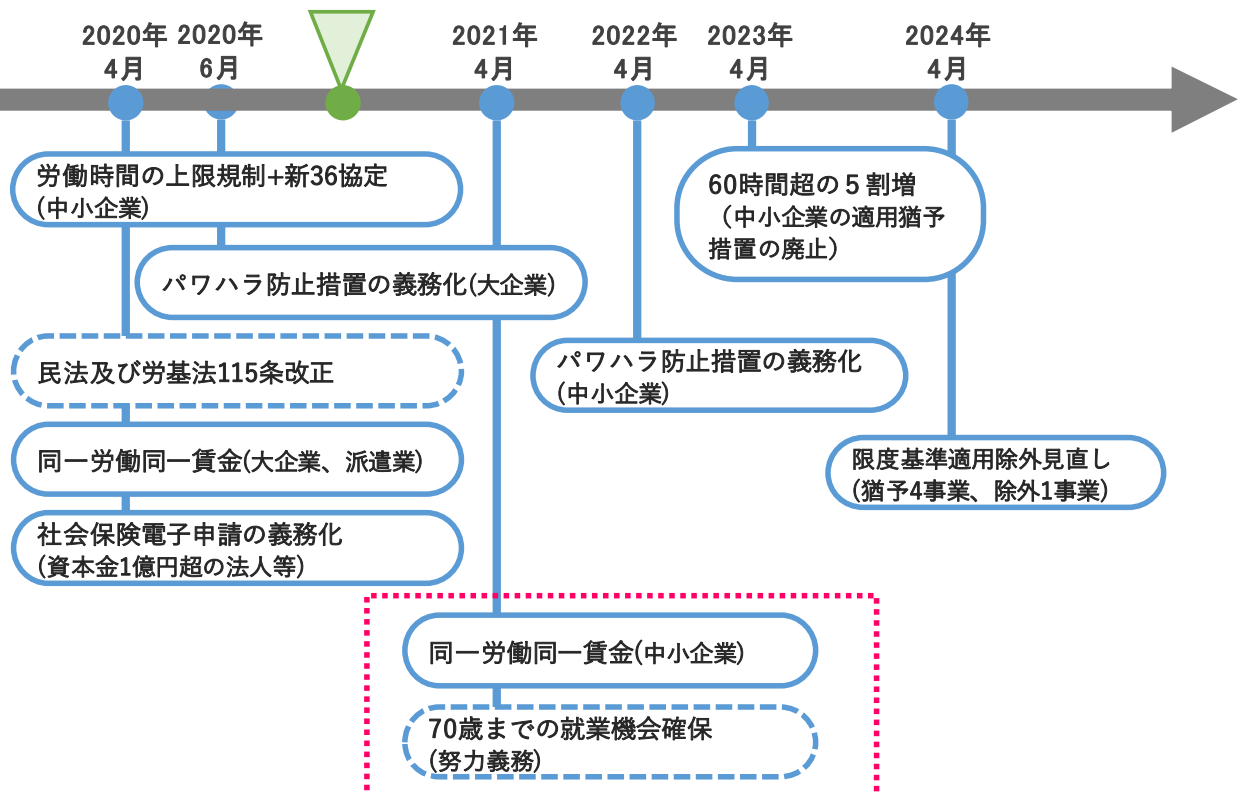
雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～同一労働同一賃金への対応と働き方改革への取り組み～

ふくい働き方改革推進支援センター

受託運営会社：社会保険労務士法人坪川事務所

(参考) 今後も続く法改正のスケジュール



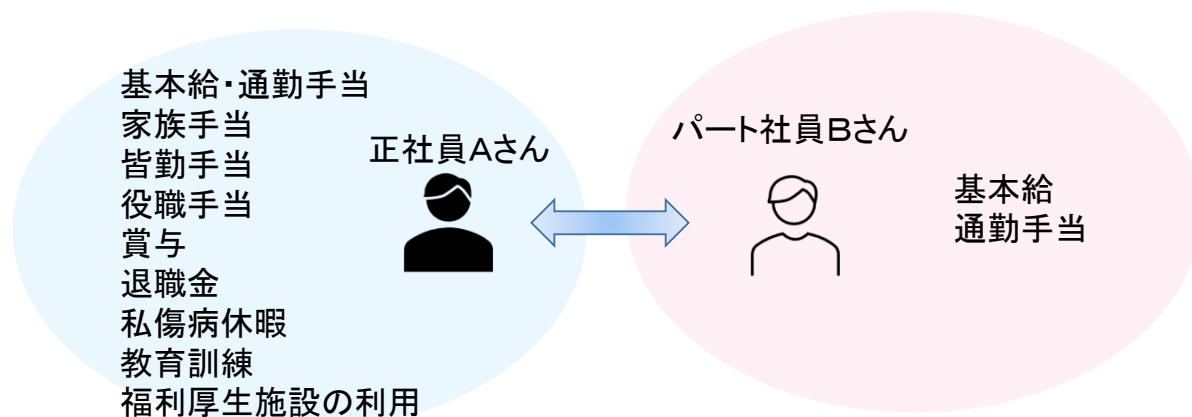
- 1 法改正の目的
- 2 同一労働同一賃金の内容
- 3 ガイドラインと裁判例のポイント
- 4 同一労働同一賃金への対応
- 5 まとめ

同一労働同一賃金の法改正に対応する目的

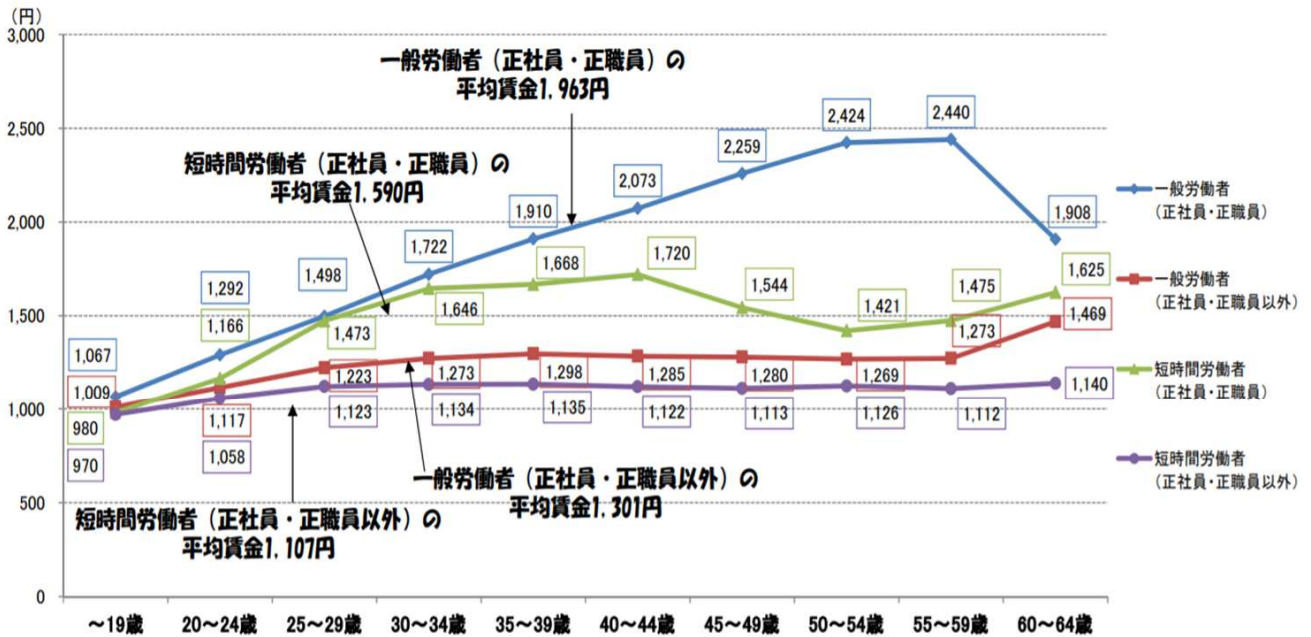
「同一労働同一賃金」=「働き方改革」の1つ

平成28年6月2日「ニッポン一億総活躍プラン」

非正規労働者の待遇改善を通じて、どのような雇用形態または就業形態を選択しても納得が得られる待遇を受けられ、**多様な働き方を自由に選択できるようにすることで、多様な労働力を活用して労働参加率と労働生産性の向上を図るとともに、賃金の底上げを図ることが目的**である。



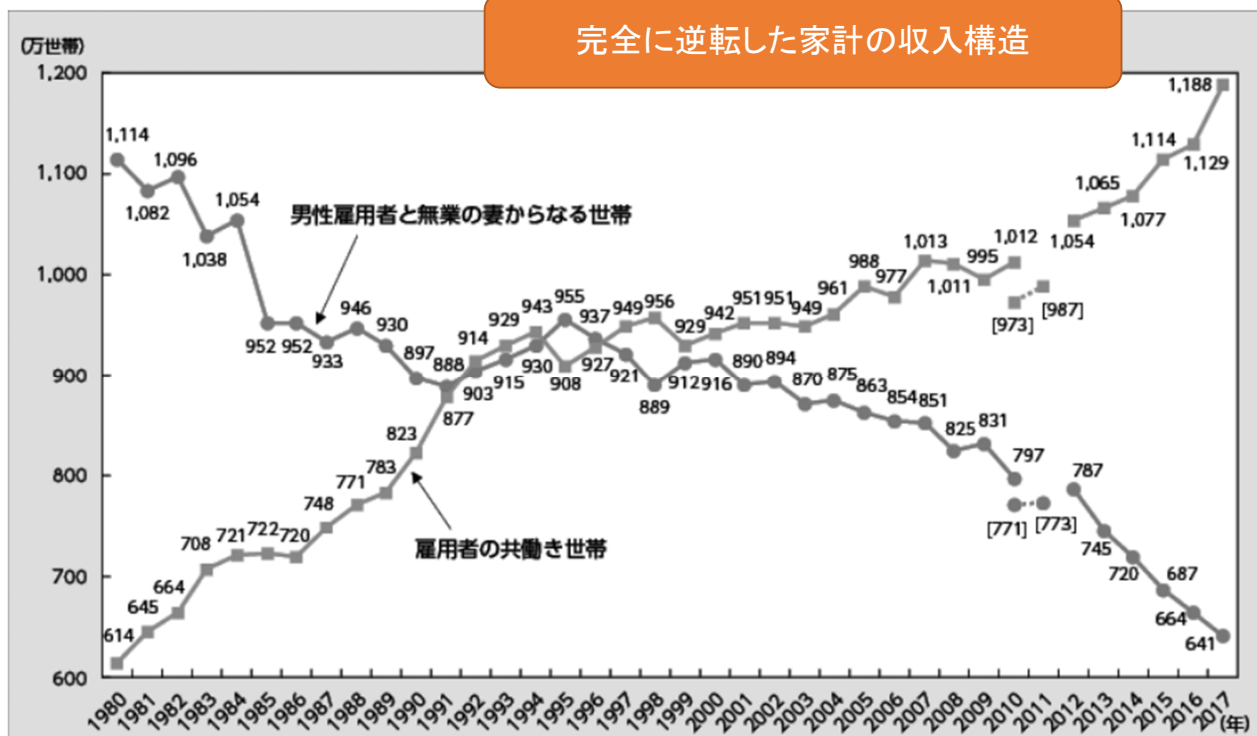
「非正規雇用」の現状と課題 | 非正規労働者の賃金カーブ



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成30年) 雇用形態別表: 第1表

- (注) 1) 賃金は、平成30年6月分の所定内給与額。
 2) 一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。
 3) 一般労働者: 常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。
 4) 短時間労働者: 同一事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
 5) 正社員・正職員: 事業所で正社員・正職員とする者。
 6) 正社員・正職員以外: 事業所で正社員・正職員以外の者。

職場を取り巻く環境の変化 | 共働き世帯の増加



出典: 厚生労働省「平成30年厚生労働白書」

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保とは？

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- ✓不合理な待遇差の有無は、**個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして**適切と認められる事情を考慮して判断されるべき
- ✓短時間労働者に加えて、**有期雇用労働者にも**「均等待遇」の確保が義務化

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- ✓短時間・有期雇用労働者から**求めがあった場合**には、事業主は短時間・有期雇用労働者に対して、通常の労働者との間の待遇差の内容、**その理由について説明することが義務化**

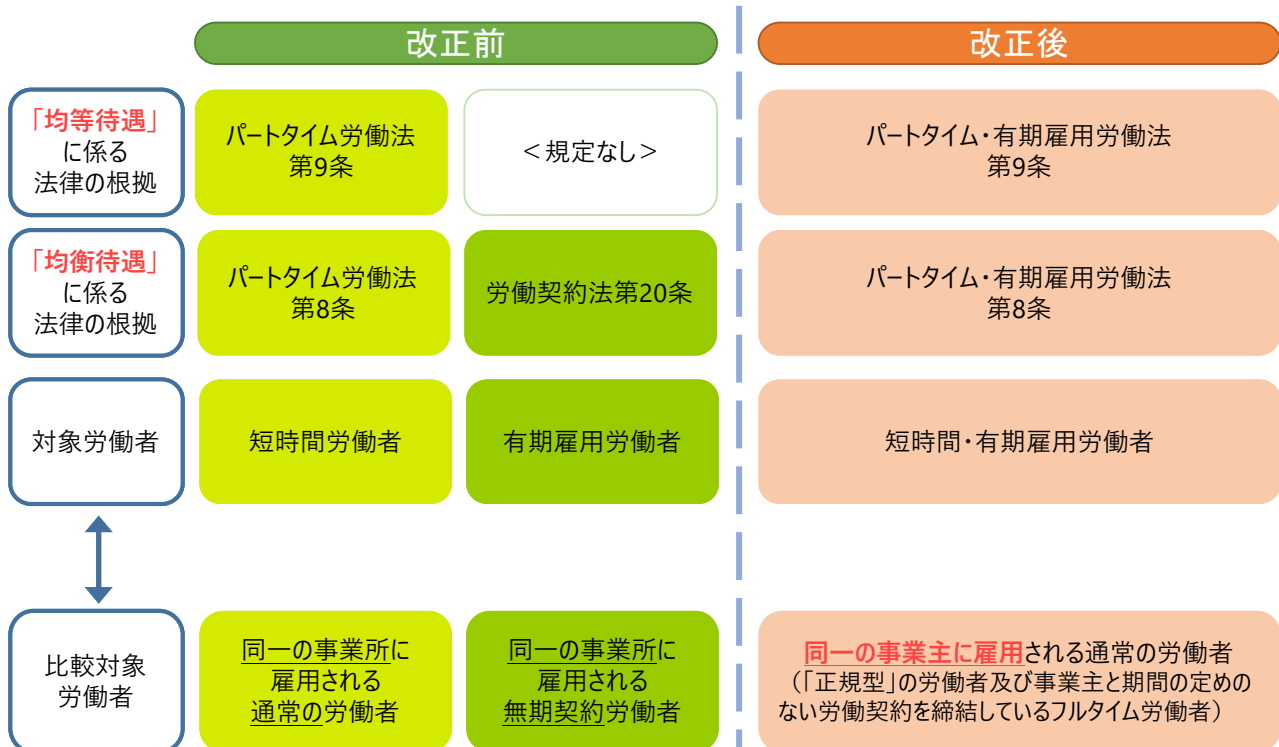
3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

- ✓行政による事業主への助言・指導等や短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差等について紛争になっている労働者又は事業主が無料で利用できる**裁判外紛争解決手続(行政ADR)の根拠規定が整備**された

4. パートタイム・有期雇用労働法の施行日

- ✓大企業：2020年4月1日
- ✓中小企業：2021年4月1日

パートタイム労働法の法改正



はじめに -雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のまとめ-

趣旨	正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇差是正 ※職務内容が同一＝賃金(基本給)を同一とするものではない ※職務給制度をとることを法的に義務付けるものではない
対象となる範囲	同一企業内 ※欧州型の産業別労働協約で職種・技能グレードに応じた賃金率を決定するものではない。
対象労働者	<正規雇用労働者> 正社員、無期フルタイム労働者(直接雇用) ※通常の労働者 a. 契約期間⇒無期 b. 週の所定労働時間⇒フルタイム <非正規雇用労働者> ① パートタイム労働者 ② 有期雇用労働者 ③ 派遣労働者 正社員⇔正社員、非正規⇔非正規は対象外
対象となる待遇	全ての待遇
説明義務の要件	労働者からの求め
説明方法	口頭(書面等資料活用)

無期転換労働者の待遇に注意

	有期	無期
パートタイム労働者	○	○
有期雇用労働者	○	-
派遣労働者	○	○

これは不合理でしょうか？

【ケーススタディ】

有期契約社員であるAさんは、正社員Bさんと同じ製造ラインを担当しています。勤続年数は10年です。Bさんには、勤務成績や業績に応じて賞与が支給されますが、Aさんには支給されません。

この待遇差は、不合理でないと言えるでしょうか？

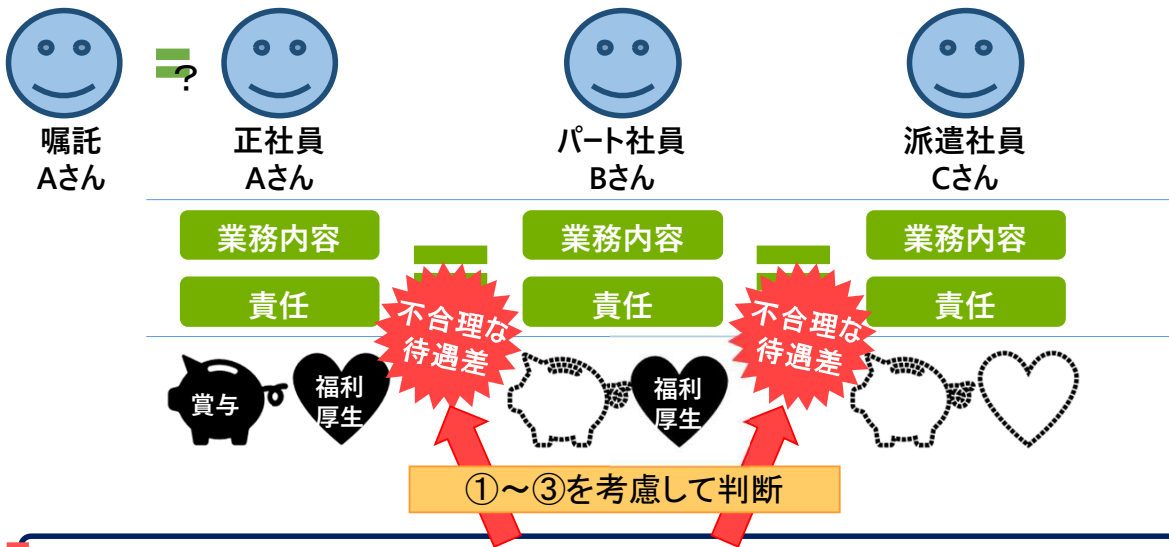
業務の内容は同じか？

責任の程度は同じか？

製造ラインで不具合が発生した場合、正社員が当該工程の担当作業員としての責任上、再発防止の継続実施と改善対応の実施を求められる。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保(イメージ)

正社員と非正規労働者の待遇に**不合理**な差をつけることを禁止



- ① 労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(職務の内容)
- ② 当該職務の内容及び配置の変更の範囲
- ③ その他の事情

「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」とは

	「a. 業務の内容」と「b. 当該業務に伴う責任の程度」のことをいいます。
職務の内容	<p>a. 業務の内容 (業務の種類 職種) と従事している業務のうち中核的業務が実質的に同じかどうかで判断)</p> <p>業務とは、職業上継続して行う仕事。 ⇒ 業務の内容は業務の種類 職種 と 中核的業務 で判断。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 業務の種類(職種)とは、販売職、管理職、事務職、製造工、印刷工等といった従事する業務のこと ➢ 中核的業務とは、職種を構成する業務のうち、その職種を代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務を指す。
	<p>b. その業務に伴う責任の程度 (責任の程度が著しく異なるかどうかで判断)</p> <p>業務の遂行に伴い行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等。 ⇒例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・単独で決裁できる金額の範囲 ・管理する部下の人数 ・決裁権限の範囲 ・職場において求められる役割 ・トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応 ・売上目標等の成果への期待度 等
職務の内容・配置の変更の範囲	将来の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等(配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。)の有無や範囲のことをいいます。
その他の事情	「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は「その他の事情」として想定されています。

均等待遇・均衡待遇とは？

均衡待遇とは？ (パートタイム・有期雇用労働法第8条)

(不合理な待遇差の禁止)

①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して待遇を決定する必要があります。

均等待遇とは？ (パートタイム・有期雇用労働法第9条)

(差別的取扱いの禁止)

①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、その事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、待遇について取扱いを同じに*する必要があります。

* 同じ取扱いのもとで、能力、経験等の違いにより差がつくのは問題ありません。

待遇差の説明義務のポイント

全ての通常の労働者

職務の内容等が最も近い通常の労働者

← 不合理な待遇差の解消 →

短時間・有期雇用労働者

← 待遇差に関する説明 →

Q

1. 比較する通常の労働者は誰ですか？
2. 待遇差の内容と理由として、何を説明しますか？
3. 短時間・有期雇用労働者にどのように説明しますか？

比較対象労働者の考え方

優先順位	職務の内容 (a.業務の内容、b.責任の程度)	職務の内容及び配置の変更の範囲 (a.転勤、b.昇進、c.本人の役割の変化等)
1	同一	同一
2	同一	同一でない
3	「業務の内容」、「責任の程度」のいずれかが同一	同一/同一でない
4	同一でない	同一
5	同一でない	同一でない

※「職務の内容」が最も近いと考えられる通常の労働者など



「職務の内容」の同一性が優先であることに注意

- 比較対象労働者の単位（参考）
- 1人の労働者
 - 複数人の労働者又は雇用管理区分
 - 過去1年以内に雇用していた1人又は複数の労働者
 - 労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続〇年目の一般職など）

待遇の違いについての「説明する内容」及び「説明の仕方」

説明する内容

- ① 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者とで**待遇の決定基準に違いがあるかどうか**
- ② 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の待遇の**個別具体的な内容又は待遇の決定基準**

「賃金は、各人の能力、経験等を考慮して総合的に決定する」等の説明では不十分！

説明の仕方

- 資料を活用して、口頭での説明が基本

(資料例)就業規則、賃金規程、通常の労働者の待遇の内容を記載した資料等

説明書モデル様式（記載例）

【第14条第2項の説明書の例】 ○年○月○日

〇〇〇〇 株式会社 事業所名称・代表者職氏名 〇〇百貨店
△△△△

あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、理由は以下のとおりです。
ご不明な点は「相談窓口」の担当者までおたずねください。

1 比較対象となる正社員
販売部門の正社員（おおむね勤続3年までの者）

比較対象となる正社員の選定理由
職務の内容が同一である正社員はいるが、同じ販売部門の業務を担当している正社員で、業務の内容が近い者は、おおむね勤続3年までの者であるため。

2 待遇の違いの有無とその内容、理由

	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	ある	ない
基本給	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 アルバイト社員は時給1100円、比較対象となる正社員は、売上目標の達成状況に応じて1100円～1400円（時給換算）です。 待遇の違いがある理由 正社員には月額の売上目標があり、会社の示したシフトで勤務しますが、アルバイト社員は売上目標がなく、希望に沿ったシフトで勤務できるという違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
賞与	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 アルバイト社員は店舗全体の売上に応じて一律に支給（1万円～20万円）しています。正社員については目標管理に基づく人事評価の結果に応じて、基本給の0か月～4か月（最大22万円）を支給しています。 待遇の違いがある理由 アルバイト社員には売上目標がないので、店舗全体の売上げが一定額以上を超えた場合、一律に支給しています。正社員には売上目標を課しているため、その責任の重さを踏まえて、目標の達成状況に応じた支給とし、アルバイト社員よりも支給額が多くなる場合があります。	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
通勤手当	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 通勤に必要な費用を補填するものです。 正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 正社員、アルバイト社員ともに交通費の実費相当分（全額）を支給しています。 待遇の違いがある理由	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

同一労働同一賃金ガイドラインの内容 | 基本給

基本給の中身等	ガイドライン内容
①職業経験・能力に応じて支給される場合	職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をすべき 違いがあればそれに応じて支給すべき。
②業績・成果に応じて支給される場合	業績・成果が同じであれば同一の支給 違いがあればそれに応じて支給すべき
③勤続年数に応じて支給される場合	同一の勤続年数であれば同一の支給 年数に違いがあればその相違に応じて支給すべき
④昇給について	勤続による職業能力の向上に応じて昇給が行われる場合、非正規 勤続により職業能力向上をした場合、向上に応じた部分につき、 同一の昇給をすべき

➤ 同じの制度下に置いている場合は同じ基準で支給すべしとしているが、そもそも同じ制度下に置くようには言っていない
(JILPT労働政策フォーラム2018.3.15 「改正労働契約法と処遇改善」 菅野レジュメより)

同一労働同一賃金ガイドラインの内容 | 各種手当

各種手当	ガイドライン内容
①賞与について	会社の業績等への貢献度が同じであれば同一の支給をすべき 差異がある場合は貢献度に応じて
②役職手当について	✕：同じ職務・責任の店長だが、正規と非正規で役職手当の額が異なる
③業務の危険度・作業環境により支給される特殊業務手当	同一業務に当たるのであれば同一の支給をすべき
④交替勤務制など勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当	同一の勤務形態であれば同一の支給をすべき
⑤精皆勤手当	業務内容が同一であれば同一の支給をすべき
⑥時間外労働手当	同一の時間外労働を行った場合、同一の割増率
⑦深夜・休日労働手当	同一の深夜・休日労働を行った場合、同一の割増率
⑧通勤手当・出張旅費	前提条件無く、同一の支給をすべき
⑨食事手当	勤務時間中に食事時間が含まれているのであれば同一の支給をすべき
⑩単身赴任手当	同一の支給要件を満たすのであれば同一の支給をすべき
⑪地域手当	同一の地域で働くのであれば同一の支給をすべき

同一労働同一賃金ガイドラインの内容 | 福利厚生他

福利厚生等	ガイドライン内容
①福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）	同一の利用を認めるべき
②転勤者用社宅	正社員と同一の支給要件（転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸、収入の額など）を満たす非正規には認めるべき
③慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障	同一に支給すべき
④病気休職	無期パートには正社員と同一、有期雇用には契約期間を踏まえて付与すべき
⑤法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じて認めている場合	勤続期間に応じて認めている場合、同一の付与をしなければならない。なお、有期については当初の契約から通算した期間を勤続期間として算定することが必要
⑥教育訓練	現在の職務に必要な技能・知識を習得する教育訓練は、同一の職務内容の非正規に対して同一の内容で実施
⑦安全管理	同一の業務環境であれば同一の支給を

正社員と有期雇用労働者（契約社員）の各種手当に関する待遇の違いが不合理かどうか争われた事件の最高裁判決（ハマキョウレックス事件）

「平成30年6月1日 最高裁判所第二小法廷判決・平成28年（受）第2099号、第2100号 未払賃金等支払請求事件」

運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）が、正社員との間に差を設けるのは無効であると訴えました。その結果、表のとおり、5つの手当について、正社員との間に差を設けることは不合理だと判断された。

手当名	判断	本件における 手当支給の目的	判決理由
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約期間に定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務内容・配置の変更の範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡には直接関係がない。
皆勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給。	正社員と契約社員の職務内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の違いにより異なるものではない。
住宅手当	不合理ではない	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。
給食手当	不合理	労働者の食事に係る補助として支給。	勤務時間中に食事をとる必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務内容が同じである上、職務内容・配置の変更の範囲の違いと勤務期間中に食事をとる必要性には関係がない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給。	正社員と契約社員の職務内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務内容・配置の変更の範囲の違いによって異なるものではない。
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。	正社員と契約社員の職務内容が同じであり、安全運転及び事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の違いによって異なるものではない。

正社員と有期雇用労働者（定年後嘱託社員）の各種手当に関する待遇の違いが不合理が否かが争われた事件の最高裁判決（長澤運輸事件）

「平成30年6月1日 最高裁判所第二小法廷判決・平成29年（受）第442号 地位確認等請求事件」

運送会社で働く、定年後に再雇用された嘱託社員（有期雇用労働者）の乗務員が、職務内容が同一である正社員の乗務員との間に待遇差を設けるのは無効であると訴えました。その結果、表のとおり、2つの手当について、正社員との間に待遇差を設けることは不合理だと判断された。

手当名	判断	本件における 手当支給の目的	判決理由
精勤手当	不合理	労働者に対し、休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるもの。	職務内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を推奨する必要性に違いはない。
住宅手当	不合理ではない	労働者の住宅費の負担に対する補助として支給されるもの。	正社員は幅広い世代の労働者が存在する一方、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。
家族手当	不合理ではない	労働者の家族を扶養するための生活費に対する補助として支給されるもの。	正社員は幅広い世代の労働者が存在する一方、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。
役付手当	不合理ではない	正社員の中から指定された役付者であることに対して支給されるもの。	正社員のうち役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格のものではない。
時間外手当	不合理	労働者の時間外労働等に対して労働基準法所定の割増賃金を支払う趣旨で支給されるもの。	嘱託乗務員には精勤手当を支給しないことは不合理であるとの判断を踏まえ、時間外手当の計算の基礎に精勤手当を含めないという違いは不合理。
賞与	不合理ではない	労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含むもの。	嘱託乗務員は、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。

近年判決が出た最高裁判決のポイント | 扶養手当・住居手当

手当名	判断	本件における 手当支給の目的	判決理由
扶養手当 (家族手当)	不合理	長期雇用システムの元、継続的な雇用を確保する目的にて、基本給を補完する生活手当としての性質及び趣旨で支給されるもの。	<ul style="list-style-type: none"> ・家族手当は一般的に生活手当の一種。長期雇用システムの元、基本給の補完する生活手当としての性質からすれば、契約社員は「短期雇用を前提とすると不合理と当たらない」が、「扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば」不合理と認められる。 日本郵便大阪事件（最高裁1小判令2.10.15）
住居手当	不合理	従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるもの。	<ul style="list-style-type: none"> ・転勤がないにもかかわらず、扶養家族数により正社員に支給されている。支給されないのは不合理。 メトロコマース事件（最高裁3小判令2.10.13） ・転勤がない正社員に支給されているにもかかわらず、支給されないのは不合理。 日本郵便東京事件、同大阪事件（最高裁1小判令2.10.15）

近年判決が出た最高裁判決のポイント | 長期勤続

手当名	判断	本件における 手当支給の目的/判断	判決理由
病欠勤務時の賃金保障	不合理ではない	長期勤続の補償、将来に対する期待として支給されるものとして判断	<ul style="list-style-type: none"> ・病欠勤務時の賃金保証について、病欠勤務の際は賃金支払義務がないのが原則のところ、これを支払うのは、長期勤続の補償、将来に対する期待である。 ・そうすると、フルタイム勤務で契約更新をしているアルバイト職員（勤続3年）でも、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとは言い難く、不合理とはいえない。 大阪医科薬科大学事件（最高裁3小判令2.10.13）
病欠休暇とその賃金保証	不合理	私傷病により勤務ができなくなった場合に、療養に専念させる制度。	<ul style="list-style-type: none"> ・長期雇用を前提とした正社員と契約期間が限定されている契約社員（勤続10年以上）では、付与日数に差があることは不合理とは言えないが、「相応に継続的な勤務が見込まれている場合」は有給・無給に差があるのは不合理。 日本郵便東京事件（最高裁1小判令2.10.15）
報償	不合理	一定期間勤続した従業員に対する報償として支給されるもの。	<ul style="list-style-type: none"> ・報償について、勤続10年で表彰状と3万円、定年退職時に感謝状と5万円相当の記念品が支給される点について、一定期間勤続した従業員に対する報償であるため、その限りでは契約社員Bについても定年が65歳と定められ、長期勤続が少なくないことから、不合理 メトロコマース事件（最高裁3小判令2.10.13）

近年判決が出た最高裁判決のポイント | 賞与(支給額)

手当名	判断	本件における 手当支給の目的	判決理由
賞与支給額	不合理ではない	正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る目的として支給されるもの。	<ul style="list-style-type: none"> ・職務についてアルバイトは「相当に輕易」である一方、正社員は英文学術誌の編集や病理解剖遺族対応、劇物管理など独自の業務があること ・正社員は人事異動により教室事務から病院業務担当になることもあり得る一方で、アルバイトは原則として業務命令により配置転換されることは無いこと ・そもそも教室事務の過半が簡易作業のため、正社員からアルバイトに置き換えてきた経緯やアルバイト職員から契約社員、正社員への登用制度が設けられていたことを考慮し、賞与を支給しないことは不合理ではないとした。 大阪医科薬科大学事件（最高裁3小判令2.10.13）
賞与支給額	不合理ではない	長期雇用を前提とする正社員に賞与支給を手厚くすることにより、有為な人材の獲得定着を図る	<ul style="list-style-type: none"> 賞与について、時間給の契約社員Bが大幅な労務の後払いを予定しているとはいえ、賃金総額の制約もあり、労使交渉もしていること、売店はコンビニに置き換えられて行っていることからすれば不合理ではない。 なお、賞与の記載で、長期雇用を前提とする正社員に賞与支給を手厚くすることにより、有為な人材の獲得定着を図る人事施策は合理性が認められるとする。 メトロコマース事件高裁判決（東京高裁平31.2.20）

近年判決が出た最高裁判決のポイント | 退職金

手当名	判断	本件における 手当支給の目的	判決理由
退職金支給額	不合理ではない	長年の勤務に対する功勞報償的性質と労務の対価の後払いとして支給され、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るため支給する。	・職務の内容と変更の範囲に一定の相違があり、かつ正社員への登用制度があった「その他の事情」を考慮すると、不合理とはいえない。

メトロコマース事件（最高裁 3 小判令2.10.13）

手順ごとのチェックポイント

手順	チェックポイント
手順1 労働者の雇用形態の確認	社内において、法の対象となる労働者（「 短時間労働者、有期雇用労働者 」）の有無をチェックします。
手順2 待遇の状況の確認	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与、手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員との取扱いの違いの有無を確認します。
手順3 待遇に違いがある場合、違いに設けている理由の確認	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員では、働き方や役割が異なることにより、賃金、福利厚生などの待遇が異なることはありえます。この差異が、働き方や役割などの違いに見合った「不合理ではない」かどうかを確認。なぜ差異を設けているかを待遇ごとに考え方を整理しましょう。
手順4 手順2, 3で待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことの説明ができるように整理	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、 労働者から説明を求められた場合には 説明することが義務付けられます。短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合は、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理が必要です。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくといでしょう。
手順5 「法違反」の懸念がある状況の早期改善を目指す	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいです。
手順6 改善計画を策定し、取り組みを実施	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組ましましょう。

まずは取り掛かりましょう。

1. 最優先事項

- ① 各雇用区分の労働条件の比較表の作成
- ② その差異が不合理でないとの説明できるかの検討

2. 不合理性の判断の検討ポイント

- ① 業務内容・責任の程度の差の明確さ ⇒ (形態別比較表の作成)
(人事評価制度の適切な運用や職制上の責任の明確化(役割の違い)はポイント)
- ② 人材活用の仕組みの違い(配転・出向・職種変更・幹部登用・一定以上の役職登用)の明確さ
- ③ その他の事情として、労働組合や従業員との交渉(経緯)が重要

最優先!

待遇の種類	待遇の現状	(1)	(2)	(3)	(4)
		正社員	契約社員	パートタイム社員	
		比較対象労働者	取組対象労働者①	取組対象労働者②	
待遇① (通勤手当)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇② (役職手当)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇③ (皆勤手当)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇④ (長靴(安全管理))	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇⑤ (賞与)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇⑥ ()	適用の有無	-			
	決定基準	-			
	比較対象労働者との異同	-			
待遇⑦ ()	適用の有無	-			
	決定基準	-			
	比較対象労働者との異同	-			
基本給	適用の有無	-	○	○	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	

・ 比較対象労働者の全ての待遇を書き出します。
(手当、福利厚生、教育訓練、安全管理、賞与、基本給、退職金等)

着眼点のポイント

着眼点

考え方

全体業務と部分業務

フルタイム勤務または一定以上の時間勤務しなければ担えない業務(リーダー業務など)があれば、そもそも業務が違うといえるのではないかと考える。

勤務時間の対応

24時間・365日稼働が求められている業種・職種においては、夜間の勤務や特定の日勤務は事業の正常な運営に対して大きな影響があると考えられるのではないかと考える。

業務の難易度の違い

仮に同じ業務だったとしても、難易度が高い業務を担う者と、一般的な難易度の業務を担う者とは、必要スキルや知識が異なり、その成果は、事業に大きな影響があると考えられるのではないかと考える。

担当エリアの違い

活動範囲の違い、出張の有無等は業務負担や担える仕事の範囲に違いを生ずることになるため、それが不可欠であれば中核業務の一つが違ふ。または責任の程度が違ふと考えることができるのではないかと考える。

委員会・会議等の義務

委員会や会議やプロジェクトメンバーは事業の運営上重要であり、法的に求められているものもあるため、事業に大きな影響があると考える。例えば、正規雇用労働者は必ず経験する、それを拒めないという規定の仕方も考えられる。

トラブル対応

クレームやトラブルが発生時の対応を担うかどうかは責任の程度が違ふと考えられるのではないかと考える。また、継続的に対応することも責任の程度が違ふと考えられるのではないかと考える。

緊急対応

緊急対応、緊急対応のための呼び出し(待機)などがあるか。緊急対応のために時間外に及ぶような継続的な対応を担うかどうかといったことは、責任の程度が違ふと考えられるのではないかと考える。(宿直的な業務とは区別が必要)

役割の違い

後輩・部下指導、業務改善提案、上司補佐等の役割の有無が明確になっていることは、責任の程度といえるのではないかと考える。この場合、人事考課項目に明確に違いを設けることによって、役割の差を明確にした方がよいのではないかと考える。

差異の具体的な理由の明確化と課題抽出

明確化と課題抽出のポイント

• 一つ一つの手当てを確認する際、深掘りしてしまい、作業が停滞することに気を付ける

1. 明確なもの、深掘りが必要なものを選別する。
2. 結論が出やすいもののうち、多数の労働者が適用を受けている手当や自社として重要な待遇等から優先順位を設定する。
3. 優先順位に沿って、一つずつ確定させていく

進め方

①の待遇 ①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。
(通勤手当) ②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何か記入してください。

比較対象労働者	取組対象労働者	違いを設けている理由
- 交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給。	- 支給なし。	通勤することは変わりなく、違いを設ける理由が説明できないので要改善。

②の待遇 ①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。
(役職手当) ②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何か記入してください。

比較対象労働者	取組対象労働者	違いを設けている理由
- 主任等の職に就いている者には、その責任の重さを詳細して支給。	- 支給なし。(対象となる役職に就くことが想定されない)	パートタイム社員は役職に就いていないため支給を行っていない。

③の待遇 ①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。
(出勤手当) ②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何か記入してください。

比較対象労働者	取組対象労働者	違いを設けている理由
- 運転手の業務に就く者が一定期間無欠勤であった場合に、出勤を奨励する給付で支給。	- 支給なし。	業務の内容が同じで、出勤を奨励する必要性に違いがないため、支給に違いを設けることが説明できないことから要改善。

④の待遇 ①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。
(長期安全管理) ②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何か記入してください。

比較対象労働者	取組対象労働者	違いを設けている理由
- 支給する。	- 支給なし。	転倒を防止する必要性は変わらないので、違いを設ける理由を説明することができないことから要改善。

⑤の待遇 ①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。
(賞与) ②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何か記入してください。

比較対象労働者	取組対象労働者	違いを設けている理由
- 販売実績に応じ、基本給の1~4ヶ月分(販売実績が低調な人であっても最低基本給の1ヶ月分を保証)を支給する。	- 支給なし。	販売に対する目標はどちらもなく、取組対象労働者も販売実績に何らかの貢献をしているので、支給なしについての理由を説明することができないことから要改善。

公正な待遇の確保にむけた見直しのポイント

1. 最優先事項

- ① 各雇用区分の労働条件の比較表の作成
- ② その差異が不合理でないか説明できるかの検討

2. 不合理性の判断の検討ポイント

- ① 業務内容・責任の程度の差の明確さ
(人事評価制度の適切な運用や職制上の責任の明確化(役割の違い)はポイント)
- ② 人材活用の仕組みの違い(配転・出向・職種変更・幹部登用・一定以上の役職登用)の明確さ
- ③ その他の事情として、労働組合や従業員との交渉(経緯)が重要

3. その他の注意点とポイント

- ① 福利厚生や諸手当などの不合理な差異の是正を優先的に検討
- ② 退職金について、職務の内容等が実質的に異ならないような場合には不合理となる場合がある
- ③ 賞与については、「寸志」支給などの可能性を探る
- ④ 賞与・退職金共に、業績連動・評価反映・ポイント制など、一律支給でない支給方法の検討
- ⑤ 5年を超える長期勤続の非正規従業員については要注意
- ⑥ 70歳までの就業機会確保の動きと雇用保険、年金の給付との関係

ふくい働き方改革推進支援センターの概要

相談無料・秘密厳守

中小企業・小規模事業者に対する「働き方改革」を支援します！！

「残業削減」「人手不足」「処遇改善」「生産性向上」についてお困りの県内企業様へ、無料で専門の相談員がアドバイスや助成金・支援制度のご紹介をさせていただきます。

- 働き方改革の相談窓口として、県内企業の「働き方改革」を支援します
- 労務管理・企業経営の専門家があなたのお悩みを解決します！
- 新型コロナウイルス関連の相談にも応じます！



ふくい働き方改革推進支援センター

住所	福井市西木田2丁目8-1 福井商工会議所ビル 1階
電話	0120-14-4864 (イーヨ・シャロウシ)
FAX	0776-33-2833
E-mail	soudan@tsubokawa.jp
開所時間	9:00 ~ 17:00 (土日祝日及び年末年始を除く)
HP	https://www.tsubokawa.jp/commissioned/fukui/index

ふくい働き方改革推進支援センター

検索