

同一労働同一賃金 割増賃金率引き上げ について

兵庫働き方改革推進支援センター

社会保険労務士 山本 陽子

同一労働同一賃金について



同一労働同一賃金 特集ページ

【5分で解説】同一労働同一賃金について学ぼう！

同一労働同一賃金が目指す働き方

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにします。

同一労働同一賃金って、なんのため？

同一企業内で、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消し、
「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」を目指す。

多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには非正規雇用労働者の待遇改善が重要。
正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消することによって、どのような雇用形態を選択しても納得して働くことができることを目指している。

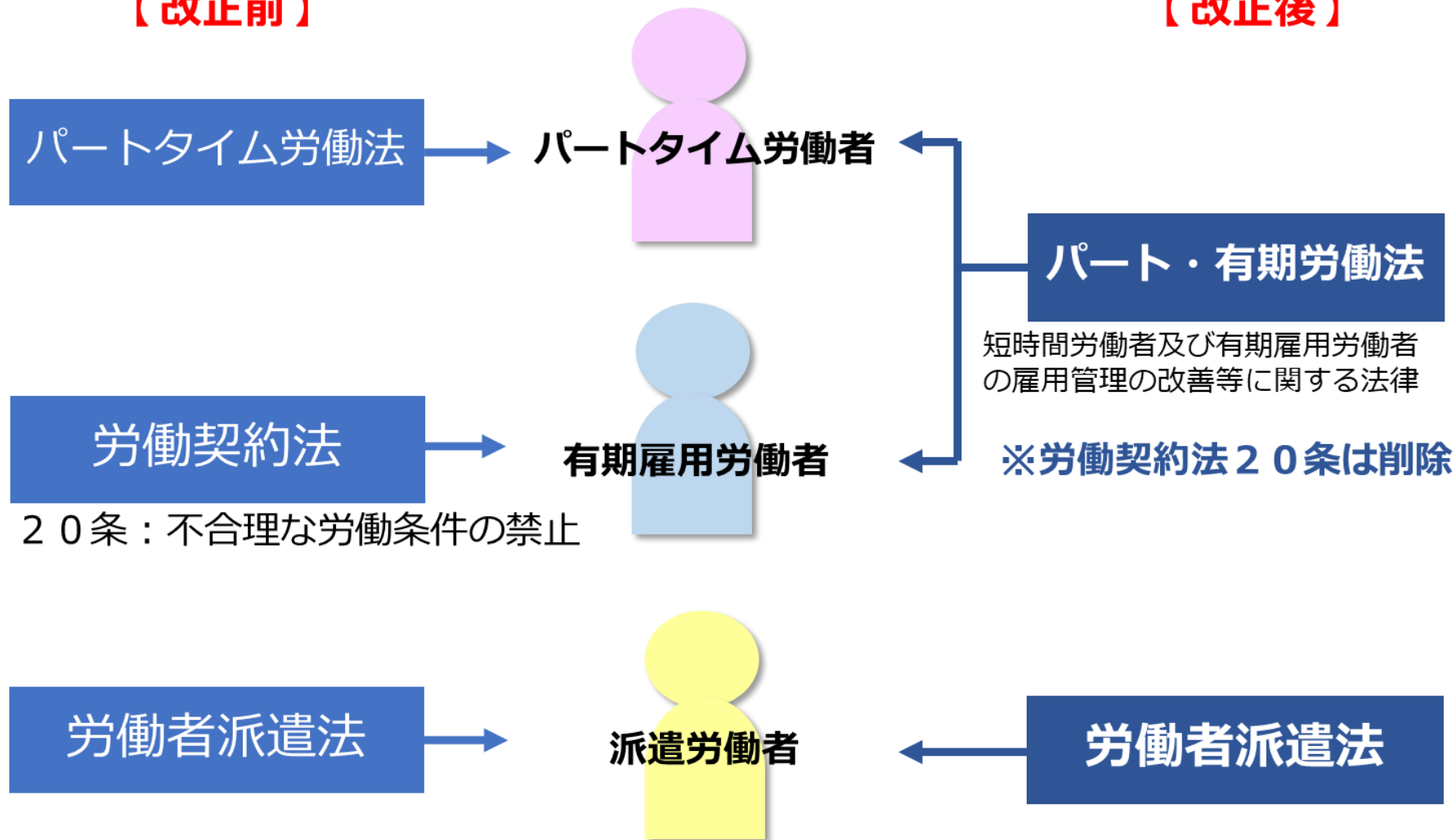
非正規雇用労働者：パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者



対象となる非正規労働者の法律関係

【改正前】

【改正後】



まずは、短時間・有期雇用労働者がいるか確認しましょう

◎短時間労働者 (パート・アルバイトなど)

通常の労働者より1週間の所定労働時間が短い労働者

◎有期雇用労働者 (契約社員、嘱託社員など)

期間の定めのある労働契約を締結している労働者

Q.「通常の労働者」とは？

次の①②を満たす労働者です。

- ①労働契約期間に定めがない
- ②フルタイム

- ▶ 期間の定めのない（無期）労働契約を締結しているフルタイム労働者は対象外。（正社員でなくても）
- ▶ 定年後再雇用の有期雇用労働者は対象。

均等待遇 均衡待遇

パート・有期労働法 8条

均衡待遇

就業の実態が異なる



その差異に応じた待遇

パート・有期労働法 9条

均等待遇

就業の実態が同じ



同じ待遇



【待遇とは】

全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、
休暇、安全衛生、災害補償、解雇など全ての待遇

均衡待遇：不合理な待遇差かどうか？

個々の待遇(基本給、賞与、通勤手当、休暇・・・)ごとに判断する

個々の待遇を比較するには

- ① **職務の内容** (業務の内容+責任の程度)
- ② **職務内容・配置の変更の範囲** (人材活用の仕組み)
- ③ **その他の事情** (労使慣行、労使交渉の経緯など)

これらの中から

個々の待遇の**性質・目的**に照らして適切な要素(考慮要素)を選択する

考慮要素を踏まえて

正社員との待遇差が不合理かどうか判断する

正規雇用労働者と有期雇用労働者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

「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ました。

手当名	判断	本件における手当支給の目的	判決理由
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の内容が同じであり、安全運転およ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相違によって異なるものではない。
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される性質の賃金。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務内容・配置の変更範囲の相違によって異なるものではない。
給食手当	不合理	従業員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の内容が同じであるうえ、職務内容・配置の変更範囲の相違と勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
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。
皆勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保することから、皆勤を奨励する趣旨で支給。	正社員と契約社員の職務の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相違により異なるものではない。
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	労働契約に期間の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・配置の変更範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。

同一労働同一賃金ガイドライン（指針）

ガイドラインとは

- **通常の労働者と非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で待遇差が存在する場合**どのような待遇差が不合理か、不合理でないか**原則となる考え方と具体例を示したもの
- 不合理な待遇差の解消は、ガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当等の待遇などについても求められる

同一労働同一賃金 ガイドライン

検索 

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>

（厚生労働省告示第430号）

待遇に関する説明義務

パート・有期法 第14条2項

説明義務

事業主は、パート・有期雇用労働者から求めがあったときは、パート・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・理由を説明しなければならない。

パート・有期労働法 第14条3項

不利益取扱い禁止

事業主は、パート・有期雇用労働者が待遇に関して説明を求めたことを理由として、その労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

Q1

雇用された際や、契約更新の際に文書で示された労働条件に以下の項目がありますか？

- ・昇給の有無
- ・退職金の有無
- ・賞与の有無
- ・相談窓口

- ない そもそも文書で提示されていない



Q2

正社員と同じ仕事をしている場合、同じ研修や訓練を受講できますか？

- できない

Q3

正社員と同じように、食堂、休憩室、更衣室などを利用できますか？

- できない

Q4

正社員に転換するための機会がありますか？

例 パート ⇒ 正社員

ない

Q5

正社員との賃金や休暇制度の違いについて、社長に尋ねると説明してもらえますか？

ない

Q6

あなたと正社員との賃金や休暇制度の違いについて、相談できる窓口がありますか？

ない

1つでもチェックがついたら
労働局で相談してみましょう！



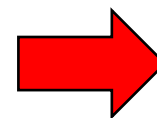
割増貸金率引き上げについて



割増賃金率が変わりました

2023年4月1日 から
労働させた時間について

種類	支払う条件	割増率	割増率
時間外	法定労働時間を超えたとき (1日8時間・週40時間等)	25%以上	25%以上
	時間外労働が限度時間を超えたとき(1か月45時間・1年360時間等)	25%以上 ※	25%以上※
	時間外労働が 1か月60時間を超えたとき	(猶予) 25%以上	50%以上
休日	法定休日に労働させたとき	35%以上	35%以上
深夜	22時から5時までの間に労働させたとき	25%以上	25%以上



※25%を超える率とするよう努めることが必要です。

深夜労働・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%** となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

就業規則の記載例

第〇〇条 （割増賃金）

時間外労働に対する割増賃金は、以下の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

（１） 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。

- ①時間外労働 60時間以下…………… 25%
- ②時間外労働 60時間超…………… 50%

給与計算例

固定給 + 歩合給制

- ・ 所定労働時間 170時間
- ・ 時間外労働時間 65時間（うち深夜労働時間 15時間）
- ・ 総労働時間（所定労働時間 + 時間外労働時間） 235時間

固定給 153,000円

歩合給 94,000円

① 固定給 時間外割増賃金 67,500円

② 固定給 // (60時間超) 6,750円

③ 固定給 深夜割増賃金 3,375円

④ 歩合給 時間外割増賃金 6,000円

⑤ 歩合給 // (60時間超) 1,000円

⑥ 歩合給 深夜割増賃金 1,500円

① $153,000 \div 170 \times 1.25 \times 60$ 時間

② $153,000 \div 170 \times 1.5 \times 5$ 時間

③ $153,000 \div 170 \times 0.25 \times 15$ 時間

④ $94,000 \div 235 \times 0.25 \times 60$ 時間

⑤ $94,000 \div 235 \times 0.5 \times 5$ 時間

⑥ $94,000 \div 235 \times 0.25 \times 15$ 時間

合計 333,125円

賃金の請求権

1 賃金請求権の消滅時効期間（労基法115条）

2020年4月1日以降に支払期日が到来する全ての労働者の賃金請求権の消滅時効期間を賃金支払期日から5年（これまでは2年）に延長しつつ、**当分の間はその期間は3年**とされています。なお、退職金請求権（現行5年）などの消滅時効期間などは変更されていません。

時効期間延長の対象

- 金品の返還（労基法23条、賃金の請求に限る）
- 賃金の支払（労基法24条）
- 非常時払（労基法25条）
- 休業手当（労基法26条）
- 出来高払制の保障給（労基法27条）
- 時間外・休日労働等に対する割増賃金（労基法37条）
- 年次有給休暇中の賃金（労基法39条9項）
- 未成年者の賃金（労基法59条）

付与された年次有給休の時効は
2年のままです。

兵庫働き方改革推進支援センター

こんなことで悩んでいませんか？ぜひお気軽にご相談ください。

- ☑ 残業を減らしたい
- ☑ 36協定の作り方を知りたい
- ☑ 非正規雇用労働者の待遇を改善したい
- ☑ 同一労働同一賃金への対応はどうすればよいか
- ☑ 就業規則を見直したい
- ☑ 最賃が上がっているが、どう対応したらよいか
- ☑ 従業員が定着せず、人手不足で困っている
- ☑ テレワークへの対応はどうすればよいか
- ☑ 助成金を利用したいが、使い方が分からない



連絡・申込み先

兵庫働き方改革推進支援センター

(厚生労働省兵庫労働局委託事業)



厚生労働省・兵庫労働局

(委託事業)

TEL フリーダイヤル **0120-79-1149** FAX 078-515-6757

Mail hyogo-hatarakikata@lec-jp.com 住所 神戸市中央区八幡通3-2-5 IN東洋ビル6F

