

同一労働・同一賃金

糀谷社会保険労務士事務所
所長 糀谷 博和

同一労働同一賃金とは？

同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる**正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)**と**非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)**の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本であるが、我が国においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には欧州と比較して大きな処遇差がある。同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の実態も参考としながら、我が国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要である。我が国の場合、基本給をはじめ、賃金制度の決めり方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、**話し合いによって**、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の要である。同一労働同一賃金の実現に向けては、各企業が**非正規雇用労働者を含む労使の話し合いによって**、職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度など処遇体系全体を可能な限り速やかに構築していくことが望まれる。その際、**ベンチャーや中小企業については**、職務内容が複層的又は流動的であることも勘案し、**労使の話し合いにより**処遇体系に工夫をしていくことが望ましい。

(働き方改革実行計画より一部抜粋 H29.3.28)

比べるのは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者

厚生労働省の点検・検討マニュアルによると…



比べるのは、「比較対象労働者」と「取組対象労働者」

比較対象労働者は？

対象労働者	定義
比較対象労働者	いわゆる「正規型」の労働者 および 期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者

【参考】

Q2 総合職、限定正社員などの異なる正社員間の待遇差はこの法律の対象になりますか？

A パートタイム・有期雇用労働法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者です。したがって、パートタイム労働者・有期雇用労働者ではない、総合職、限定正社員などの異なる正社員(無期雇用フルタイム労働者)間の待遇差については、この法律の対象ではありません。

「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」(厚生労働省)より

取組対象労働者は？

対象労働者		定義
取組対象労働者	パートタイマー	1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者にくらべて短い労働者 * 短時間正社員は該当しない
	有期雇用労働者	期間の定めのある労働契約を締結している労働者

【参考】無期転換労働者の扱いは？

無期転換労働者	比較対象労働者 OR 取組対象労働者
フルタイム	比較対象労働者
パートタイマー	取組対象労働者

再確認！誰と誰を比べるか？

比べるのは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者



「比較対象労働者」VS「取組対象労働者」

比較対象労働者	(雇用形態がどうであろうと)
	①いわゆる「正規型」の労働者 + ②期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者

【参考】比較対象労働者
正社員(転勤有り・なし)
正社員(職種限定)・無期フルタイム
など

取組対象労働者	パートタイマー	1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者 * 短時間正社員は該当しない
	有期雇用労働者	期間の定めのある労働契約を締結している労働者

【参考】取組対象労働者
パート・アルバイト・嘱託
など

そして、何を比べるか？

不合理な解消をすべきは「すべての待遇」

- 基本給
- 役職手当(役職の内容に対して支給)
- 特殊作業手当(業務の危険度又は作業環境に応じて支給)
- 特殊勤務手当(交代制勤務等の勤務形態に応じて支給)
- 精皆勤手当
- 賞与・退職金
- 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当
- 通勤手当及び出張旅費
- 食事手当
- 単身赴任手当
- 地域手当(特定の地域で働く労働者に対する補償として支給)
- 福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)
- 転勤者用社宅
- 慶弔休暇
- 健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障
- 病気休職
- 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇を除く)
- 教育訓練
- 安全管理

求めがあれば、説明する義務がある！

「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・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並びに第六条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。」

(短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第14条第2項)

待遇差の内容や理由についての説明に当たっては、**職務の内容等が最も近い通常の労働者**が比較対象
注意！

全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差の解消が求められる！

(資料等を活用して)口頭で説明することが基本

＊ ＊ 相手が納得することまでは求めている

均等待遇と均衡待遇

	一言で言うと・・・	条文的には
均等待遇	同じ仕事なら同じ処遇	差別的取扱いの禁止 (パート・有期法9条)
均衡待遇	バランス (違う仕事でもバランスを)	不合理な労働条件の禁止 (パート・有期法8条)

処遇が違えば、仕事の違いを明確化する必要がある！

均等待遇と均衡待遇の要素比較

均等待遇	均衡待遇
職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度)	職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度)
当該職務の内容および配置の変更の範囲 * 全期間を通じて	当該職務の内容および配置の変更の範囲
	その他の事情
差別的取扱いの禁止 (パート・有期法9条)	不合理な労働条件の禁止 (パート・有期法8条)

<p>職務の内容 (業務の内容 および当該業 務に伴う責任 の程度)</p>	<p>「業務」とは、職業上継続して行う仕事であること。 「責任の程度」とは、業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等をいうこと。 具体的には、授権されている権限の範囲(単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、 決裁権限の範囲等)、業務の成果につ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 れる対応の程度、ノルマ等の成果への期待の程度等を指す。責任は、外形的にはとらえにくい概念で あるが、実際に判断する際には、責任の違いを表象的に表す業務を特定して比較することが有効で あること。また、責任の程度を比較する際には、所定外労働も考慮すべき要素の一つであるが、これ については、例えば、通常の労働者には所定外労働を命ずる可能性があり、短時間・有期雇用労働 者にはない、といった形式的な判断ではなく、実態として業務に伴う所定外労働が必要となっている かどうか等を見て、判断することとなること。例えば、トラブル発生時、臨時・緊急時の対応として、ま た、納期までに製品を完成させるなど成果を達成するために所定外労働が求められるのかどうかを実 態として判断すること。</p>
<p>当該職務の内容 および配置 の変更の範囲</p>	<p>現在の我が国の雇用システムにおいては、長期的な人材育成を前提として待遇に係る制度が構築さ れていることが多く、このような人材活用の仕組み、運用等に応じて待遇の違いが生じることも合理的 であると考えられている。法は、このような実態を前提として、人材活用の仕組み、運用等を、均衡待 遇を推進する上での考慮要素又は適用要件の一つとして位置付けている。人材活用の仕組み、運用 等については、ある労働者が、ある事業主に雇用されている間にどのような職務経験を積むことと なっているかを見るものであり、転勤、昇進を含むいわゆる人事異動や本人の役割の変化等(以下 「人事異動等」という。)の有無や範囲を総合判断するものであるが、これを法律上の考慮要素又は 適用要件としては「職務の内容及び配置の変更の範囲」と規定したものであること。「職務の内容の 変更」と「配置の変更」は、現実にはそれらが生じる際には重複が生じ得るものであること。つまり、「職務 の内容の変更」とは、配置の変更によるものであるか、そうでなく業務命令によるものであるかを問わ ず、職務の内容が変更される場合を指すこと。他方、「配置の変更」とは、人事異動等によるポスト間 の移動を指し、結果として職務の内容の変更を伴う場合もあれば、伴わない場合もあるものであること。 それらの変更の「範囲」とは、変更により経験する職務の内容又は配置の広がりを目指すものであること。</p>
<p>その他の事情</p>	<p>職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではなく、考 慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものであること 具体例としては、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との間の交渉と いった労使交渉の経緯などの諸事情</p>

(原則)まずは2要素で判断

考慮要素	取組対象労働者が比較対象労働者と比較して			
職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度)	○	○	×	×
当該職務の内容および配置の変更の範囲	○ * 全期間を通じて	×	○	×
その他の事情	—	考慮(○or×)	考慮(○or×)	考慮(○or×)
均等待遇 OR 均衡待遇	均等待遇	均衡待遇		
待遇差異	待遇差なし	不合理な待遇差の解消		

説明すべき事項と説明例

<説明すべき事項>

- 通常の労働者との間の待遇の相違の内容および理由
- 均衡待遇、賃金および福利厚生等の決定にあたり考慮した事項など

短時間・有期雇用労働者からの求めがあった場合に説明義務

<説明の例>

- 賞与 正社員としての職務を遂行しうる人材の確保やその定着を図る目的で賞与を支給している。正社員と有期契約者とは、業務内容が著しく違い、人事異動の範囲も違うため、有期契約者には、支給しない
- 役職手当 有期雇用労働者は役職就任は予定されていないので、役割に対しての対価である役職手当は支給しない
- 扶養手当 人事施策として、技能習熟まで時間がかかる業務を行ってもらおう期待がある正社員に対し、長期雇用を期待して支給しているものであるため、定型業務を期待する有期雇用労働者には扶養手当を支給しない
- 住宅手当 有期雇用労働者は転勤・異動等が予定されていないので、住宅費補助の主旨である住宅手当は支給しない(正社員も転勤が予定されていない場合、当説明は適用できない)
- 通勤手当 有期雇用契約者は限定された通勤圏内からの採用、一方で通常の労働者の採用にあたっては、通勤距離に制限はない。従って、通勤交通費補助としての通勤手当の上限額に相違を設けている
- 退職金 正社員としての職務を遂行しうる人材の確保やその定着を図る目的で退職金を支給しているため、有期契約者には、支給しない

【参考】定年再雇用時における裁判例！

事件名	裁判所名	時期	判決	定年後の支給率	摘要
長澤運輸事件	最高裁	2018/6/1	○	79%	定年前後で仕事と同じ
名古屋自動車学校事件	名古屋地裁	2020/10/28	×	60%未満	
学究社事件	東京地裁	2018/1/29	○	30～40%前後	定年後、原則として授業のみを担当
五島育英会事件	東京高裁	2018/10/11	○	60%	65歳定年後、再雇用
日本ビューホテル事件	東京地裁	2018/11/21	○	50～54%	定年前後で職務内容・人材活用の仕組みも異なる
北日本放送事件	富山地裁	2018/12/19	○	定年前基本給の73%	

ご静聴いただきまして、ありがとうございました。

無料メルマガ配信中

法改正事項や人事労務Q&A情報を毎週金曜日に**無料**配信中！

メルマガ希望と送信いただければ登録します。

メルアドはコチラ→kojitani@ams.odn.ne.jp

QRコードからも
メルマガ登録可能



ぜひ、糀谷社会保険労務士事務所のHPもご覧ください！▶



お客様の声はコチラからご覧いただけます！▶

