

同一労働同一賃金

神奈川県石油業協同組合

特定社会保険労務士 荒木康之

同一労働同一賃金とは

中小企業は2021年4月1日施行

不合理な待遇差の禁止

待遇に関する説明義務の強化

行政による助言・指導
裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の規定の整備

運送会社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最高裁判決(H30.6.1)

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。

賞与や退職金、その他の待遇について不合理かどうか争われた最高裁判決^{R2年10月}

訴訟事案	待遇の相違	最高裁の判決
メトロコマース	退職金の支給・不支給	不合理でない
大阪医科薬科大学	賞与の支給・不支給	不合理でない
日本郵便 東京 大阪 佐賀	私傷病による欠勤中の賃金の支給・不支給（病気休暇の有無）	不合理
	夏期冬期休暇の付与の有無	不合理
	年末年始勤務手当（特殊勤務手当）の支給・不支給	不合理
	扶養手当の支給・不支給	不合理
	年始期間の祝日給の支給・不支給	不合理

同一労働同一賃金の 基本的な考え方

通常の労働者 ⇔ 短時間労働者
⇔ 有期雇用労働者

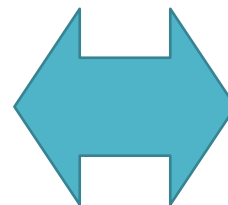
通常の労働者

フルタイム

期間の定めなし

正社員

フルパート



均等待遇と均衡待遇

均等待遇

＜パートタイム・有期雇用労働法第9条＞

短時間・有期雇用労働者と正社員との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲(人事異動や転勤の有無、範囲)が同じ場合は、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いは禁止しなければならない。



均衡待遇

＜パートタイム・有期雇用労働法第8条＞

短時間・有期雇用労働者と正社員との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲(人事異動や転勤の有無、範囲)、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差は禁止しなければならない。

「職務の内容」とは

業務内容

仕事の内容

- ・店舗の販売担当
- ・事務職
- ・営業職員
- ・飲食のキッチン担当
- ・システムエンジニア
- ・電気工事作業員

責任の程度

与えられている責任の範囲

- 決済権
- 管理する部下の人数
- 決裁権限の範囲

- 成果に求められる役割
- 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
- 所定外労働の有無および程度

「職務の内容・配置の変更の範囲」とは

人材活用の仕組み

- ◆ 転勤の有無、見込み、
- ◆ 転勤の範囲（全国転勤、エリア限定）
- ◆ 人事異動による配置転換
- ◆ 昇進の有無、範囲

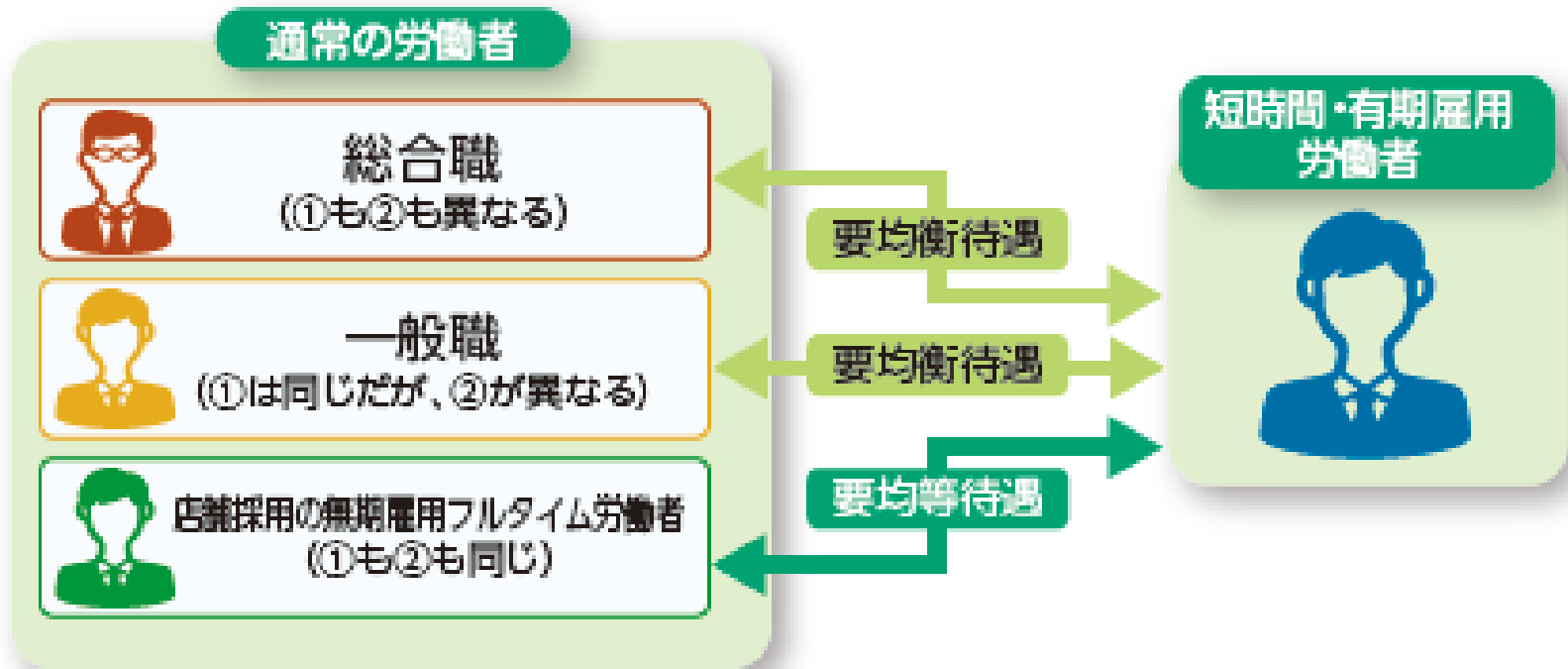
「その他の事情」とは

- ① 職務の成果、能力、経験
- ② 合理的な労使の慣行
- ③ 労使交渉の経緯
- ④ 定年後の継続雇用
- ⑤ 正社員登用制度の有無や実績 など

「職務の内容」・「職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組み）」・「その他の事情」で比較する

	正社員 Aさん	契約社員 Bさん
職務の内容	SSの所長 ・店舗の売り上げをはじめ、運営全般の管理、人材育成の責任を負う ・必要に応じて時間外・深夜労働、休日出勤あり	SSのスタッフ ・所定労働時間内で現場オペレーションを担当 ・所定外労働は原則なし
人材活用の仕組み	・他のSSへの転勤あり ・マネージャーへの昇進あり	・店舗間の異動は原則なし
その他の事情	・勤続10年目 店舗運営経験複数あり ・当期売上110%の達成目標あり	・勤続6か月 ・正社員登用制度あり

誰と誰をどのように比較するか



①職務の内容または②職務の内容・配置(人事異動や転勤の有無、範囲)が異なる正社員の社員タイプ(総合職・一般職)とは**均衡待遇**

①職務の内容または②職務の内容・配置(人事異動や転勤の有無、範囲)が異なる正社員の社員タイプ(総合職・一般職)とは**均等待遇**

同一労働同一賃金の対象とならない場合とは

同一労働同一賃金は、正社員（無期雇用・フルタイム）と短時間・有期雇用労働者との間に適用。

正社員（無期雇用・フルタイム）同士の待遇差や、短時間・有期雇用労働者同士の待遇差については、対象外。

短時間・有期雇用労働者の待遇が正社員より上回っている場合も対象外。

他社の労働者との待遇差については、適用されない。

同一労働同一賃金の誤解

「(正社員と)同じ仕事=(非正規従業員も)同じ賃金」ではない。
「業務の内容」「責任」「配置変更の範囲」「その他の事情」の4要素を
考慮して不合理かどうか判断される。説明できるかどうか。

総額の賃金で比較はしない。待遇差は個々に判断する。

基本給、各種手当、賞与、退職金、休暇制度、福利厚生、教育訓練等

不合理かどうか、は労働組合や労働基準監督署が行うものではなく、
司法が行うものである。

最高裁判所の判決が相次いだが、それらによる呪縛的発想は解除して
考えなければならない(例:賞与は非正規職員に支払う必要がない等)。
それぞれの判決には背景等があり人事管理も異なるものである。

待遇差の説明義務

＜雇入れ時＞【フルタイムの有期雇用労働者については新設】

パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇い入れたときは、本人に対する雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等）について、事業主は説明しなければなりません。

＜パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合＞【新設】

パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員（無期雇用フルタイム労働者）との待遇差の内容・理由、待遇決定に際しての考慮事項について事業主は説明しなければなりません。

＜不利益取扱いの禁止＞【指針→法律に格上げ】

事業主は、説明を求めた労働者について、不利益取扱いをしてはいけません。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（※）（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

+

+

+

説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止

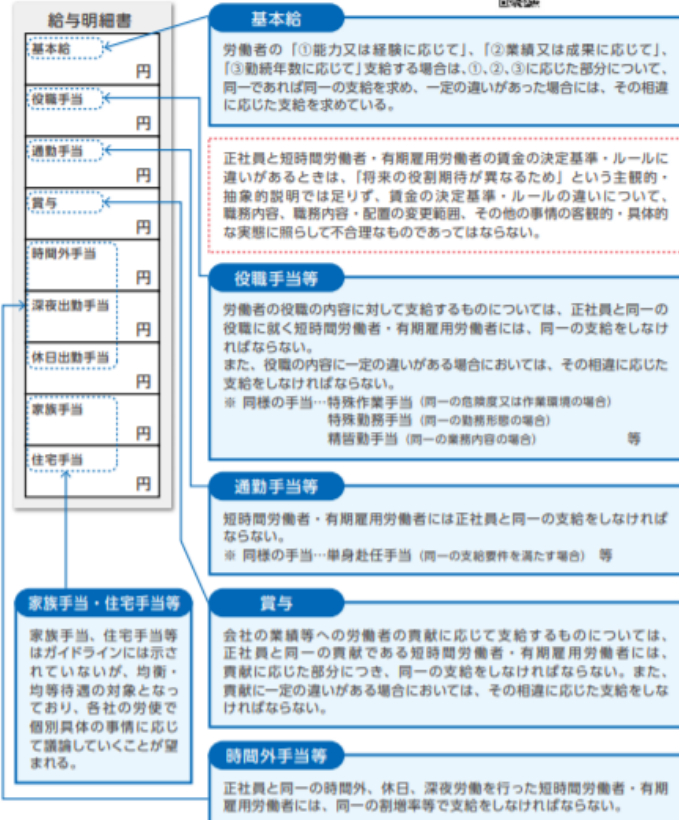
不合理かどうかの判断

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン(指針)は、正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(短時間労働者・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に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



待遇差の不合理性の判断は、最終的には司法によって判断されることになることが厚生労働省のパンフレットにも明記されている

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

同一労働同一賃金ガイドライン

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものではないのか、原則となる考え方と具体例を示したもの

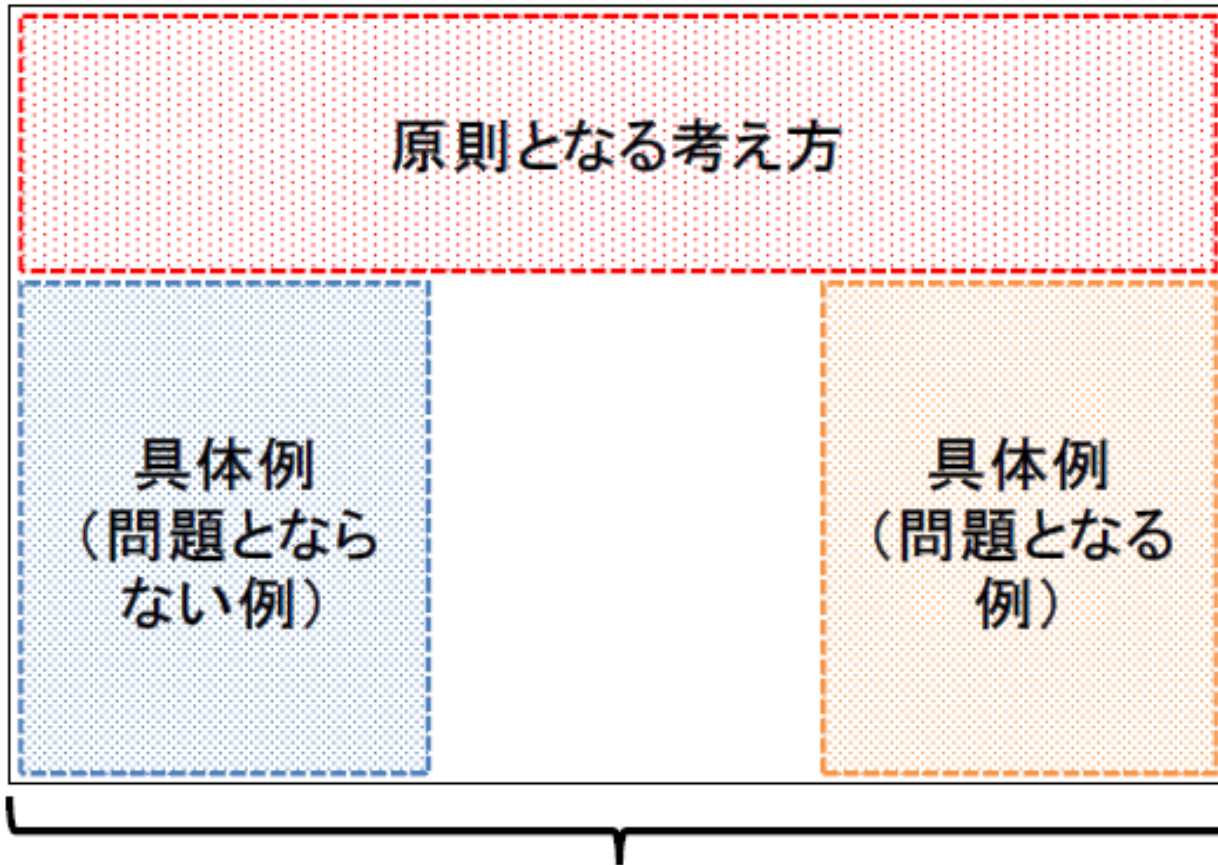
基本給、昇給、ボーナス(賞与)、各種手当といった賃金にとどまらず、**教育訓練**や**福利厚生等**についても記載

ガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる

労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる

賃金の決定基準・ルールの相違は、**職務内容**、**職務内容・配置の変更範囲**、**その他の事情**の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない


ガイドラインの構造



裁判で争い得る法律整備

取り組み手順

まずは手順4まで取り組みましょう

手順1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？
手順2	待遇の状況を確認しましょう	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、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみるとわかりやすいでしょう。
手順3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金(賞与・手当を含む)や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」と言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
 単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。		
手順4	手順2と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」ことを説明できるように整理しておきましょう	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、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。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便利です。
手順5	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指しましょう	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しょう。
手順6	改善計画を立てて取り組みましょう	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、計画的に取り組みましょう。

エクセル版の取り組み手順書

「パートタイム・有期雇用労働法」対応のための取組手順書

[次へ](#)

事業主のみなさまへ

同一労働
同一賃金
への対応に
向けて

2020年4月1日施行

(中小企業は2021年4月1日から適用)

パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書

自社の状況が法の内容に沿ったものかをあらかじめ把握するため、
この「点検ツール」に沿って社内の制度の点検を行いましょう。
点検の結果、制度の改定の必要があれば、法の施行までに改定の準備を進めましょう。

事業主に求められることは・・・？

1

同じ企業で働く正社員と短時間労働者・
有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、
手当などあらゆる待遇について、不合理な差を
設けることが禁止されます。

2

事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者
から、正社員との待遇の違いやその理由
などについて説明を求められた場合は、説明を
しなければなりません。

詳しい情報は

同一労働同一賃金特集ページ

～雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保について



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

パート・有期労働ポータルサイト

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shindan2/>

