



# これで絶対に大丈夫！ 「同一労働同一賃金」対策

働き方改革関連法により「同一労働同一賃金」の規定が施行されます。正社員・パートタイマー・有期契約労働者などの待遇の違いを合理的なものにしなければなりません。すべての企業に関係する大きな改正です。この規定の対応策とポイントを本稿でまとめました。

## 同一労働同一賃金の規定の骨格

1. 「正社員」と「パートタイマー、有期契約社員、派遣社員」の間の、待遇の違いは役割や仕事内容に応じてリーズナブルな違いでなければならない（もし、正社員と同じ扱いをするなら、同じ待遇でなければならない）。
2. 「パートタイマー、有期契約社員、派遣社員」の方々から、待遇の違いについて説明を求められたら説明しなければならない。

## 同一労働同一賃金の規定とガイドライン

「同一労働同一賃金」の規定は大きく2つのもので構成されます（右枠内参照）。企業側から見れば「待遇の違いを合理的（リーズナブル）な違いにしておくこと」「説明を求められたら説明すること」が必要になります。

また、派遣社員のケースは、原則として「派遣先の会社の正社員」を比較対象とします。

※派遣会社で労使協定を結んだ場合は特例的な取扱いになりますが、その内容については本稿では割愛します。

rosshead

## 1

「同一労働同一賃金」のガイドライン（※）が厚生労働省より出されています。実際に社内での待遇を見直す際は、これを参照して見直すこととなります。そこで示された原則的な考え方や問題の中で、特に重要なポイントが左記についてのものです。

- ① 「基本給」
- ② 「賞与」
- ③ 「手当」
- ④ 「福利厚生」

「違いに応じた支給（同一であるならば同一の支給）」を求める内容になっています。

※本稿の事例も、このガイドラインで示されたものです。

### ① 「基本給」

●能力・経験に応じて支給するもの

能力または経験が同一ならば同一、違いがあるならば違いに応じて支給

●業績または成果に応じて支給するもの

業績または成果が同一ならば同一、違いがあるならば違いに応じて支給

●勤続年数に応じて支給するもの  
勤続年数が同一ならば同一、違いがあるならば違いに応じて支給

●勤続による能力の向上に応じて行う昇給

勤続による能力の向上が同一ならば同一、違いがあるならば違いに応じて昇給

### ① 「基本給」の問題事例

#### 【能力・経験に応じて支給】

基本給について、労働者の能力または経験に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの経験を有することを理由として、Xに対し、Yよりも基本給を高く支給しているが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

#### 【勤続年数に応じて支給】

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価した上で支給している。

### ② 「賞与」の問題事例

#### 【有期雇用労働者に無支給／その1】

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。

#### 【有期雇用労働者に無支給／その2】

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等に関わらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

● 会社の業績等への貢献に応じて支給するもの  
 貢献が同一ならば同一、違いがあるならば違いに応じて支給

### ② 「賞与」

### ③ 「手当」の問題事例

#### 【役職手当】

役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べ役職手当を低く支給している。

#### 【深夜労働手当、休日労働手当】

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働または休日労働を行った短時間労働者であるYに、深夜労働または休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働または休日労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。

#### 【食事手当】

A社においては、通常の労働者であるXには、有期雇用労働者であるYに比べ、食事手当を高く支給している。

#### 【地域手当】

A社においては、通常の労働者であるXと有期雇用労働者であるYにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにも関わらず、Yには地域手当を支給していない。

● 役職手当・特殊作業手当・特殊勤務手当・精皆勤手当  
 同一の内容の役職や職務に就く場合は、同一の手当を支給（役職については違いがあるならば違いに応じて支給）

### ③ 「手当」

● 時間外労働手当・深夜労働手当・休日労働手当  
 正社員と同一の時間外労働、深夜労働または休日労働を行った場合、同一の割増率等で支給  
 ● 通勤手当・出張旅費・食事手当・単身赴任手当・地域手当  
 それぞれ同一のものを支給

#### ④ 「福利厚生」について

●福利厚生施設、転勤者用社宅  
同一の利用をさせる（福利厚生施設とは、給食施設、休憩室及び更衣室）

●慶弔休暇 同一の付与を行う

●健康診断に伴う勤務免除、健康診断受診中の有給の保障

同一の勤務免除及び有給の保障を行う

●病気休職

同一の病気休職の取得を認める（有期雇用の場合は、労働契約終了までの期間を踏まえて、病気休職の取得をさせる）

●勤続期間により認める

法定外休暇（除慶弔休暇）

勤続期間が同一の場合、同一の

付与（期間契約を更新している場合、最初に働き始めた時点からの期間を通算した評価要）

その他

●職務遂行に必要な教育訓練

職務が同一であれば同一、違いがあるならば違いに応じて実施

●安全管理に関する措置及び給付

同一の業務環境ならば同一

これら以外の事項についても

「ガイドラインに原則的な考え方が示されていない退職手当、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、不合理と認められる待遇の違いの解消等が求められる」としています。

### 同一労働同一賃金化の実際の手順と問題点の克服

実際には、図1の5つのStepで進めていくと、前記のガイドラインに準拠した賃金体系が構築でき、かつ、説明を求められても困ることはありません。

### リーズナブルな違いの決め方

●その違いが、一番大きな問題

この手順を進めていく上で、最も大きな問題となるのが「どうい

図1 同一労働同一賃金化の5つのStep

#### ①並べて比較

正社員とパートタイマー、有期契約労働者等の賃金規定を並べた表を作り、比較します。従業員の種類を横軸に、基本給、賞与や役職手当などの規定を縦軸に並べた表を作り、それぞれの内容について比較します。

#### ②違う点につき検討

違う点につき、どう対応するか検討し、決定します。ガイドラインの内容を踏まえた上で、同一にするのか違いを設けるのか、違いを設けるとしたらどういう違いであればよいのか、といったことを検討します（後記「リーズナブルな違い」の決め方をご参照ください）。

#### ③就業規則や賃金規定の改定

決定した内容につき、社内の手続きを踏んで、就業規則や賃金規定に反映させ、制度化します。なお、就業規則の内容について変更があった場合は労働基準監督署への届出が必要になります。

#### ④説明資料の作成

従業員から説明を求められたときのために、説明資料を作成しておきます。説明すべき事項は、待遇の違いの内容と理由です。また、説明方法は、基本的には、「資料を活用しながら口頭で説明すること」とされています（説明すべき事項をすべて記載した資料で、容易に理解できるものを交付する等の方法でもよいことになっています）。

#### ⑤従業員への周知・説明

社内の重要な制度の改定を行ったことになるので、従業員への周知・説明をすべきです。なお、就業規則の内容について変更があった場合は、その変更点につき周知をしなければなりません。

う違いであればいいのか」になります。それは冒頭で記したように「合理的（リーズナブル）な違い」であることが求められます。つまり「全員が納得できる違い」「公平な違い」です。

ガイドラインでも「正社員とは将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが違う」などの説明や理由では不十分で、「客観的及び具体的な実態に照らし、リーズナブルでなければならぬ」としています。

#### ●データや数字に基づいた違い

そこで、私は「データや数字に基づいた違い」にすることを勧められています。数字で説明できる違いです。なんらかの評価尺度に基づいて「数字で説明できる」のであれば、「合理的（＝リーズナブル）な違い」として認められやすいものになり、従業員に説明をするにしても、理解を得やすいものになります。一番分かりやすい事例としては、下記のようなケースが挙げられます。

### 基本給のうち【業績または成果に応じて支給する】事例

基本給の一部について、労働者の業績または成果に応じて支給しているA社において、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者であるXに対し、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。

簡潔に説明すると「労働時間、販売目標が通常の労働者の半分なので、通常の労働者の半分を支給している」という事例です。これほど分かりやすいケースは、そう多くはないかもしれませんが、全員が納得できるケースであることがわかります。

逆に、この前提条件で「通常の労働者の3分の1に相当するものを支給している」場合は、この他の条件がすべて同じであれば「合理的ではない違い」と判断される可能性が高くなります。

なお、この他に、例えば「販売目標未達の場合の責任の程度」などに違いがあれば、「半分」でなくても合理的と判断されることがあります。

いずれにしても、全員の納得が得られる「リーズナブルな違い」にするために、なんらかの評価尺度に基づいて数字で説明することができる「データや数字に基づいた違い」にすることを基本とするべきです。

#### ●データに基づいた労務管理

今後は働き方改革や人材不足への対応などの必要性から、労務管理について、投資を含めた経営判断が求められます。その際に「データ」などのエビデンスに基づいて行うべきであることは、疑いの余地がありません。

ついでには、労務管理のスタイルを、従来型の「勘と経験で行う労務管理」から、「データに基づいた労務管理」へと転換していく必要があります。いち早く「データに基づいた労務管理」に移行した企業が生き残り、発展していきま

#### 同一労働同一賃金の施行時期

同一労働同一賃金の規定は2020年4月（中小企業に係るパートタイマー、有期契約者に関する規定は2021年4月）に施行されます。

社内規定、特に賃金などに関する制度を見直すことになるので、検討や準備に時間が掛かると思います。できる限り早く、規定の見直しなどに取り掛かることをお勧めします。

～どうぞ、お気軽にお問い合わせください～

「ガイドラインを自社にあてはめることが難しい」

「結局、どうしたらいいのかわからない」

というケースもあるかと思います。不明点や質問が生じた際は、どうぞお気軽にお問い合わせください。個別の内容を踏まえて、より具体的な対応策案をご提示させていただきます。お問い合わせは、下記Webサイト内の「お問い合わせ」よりお願いいたします。

URL <https://www.workdataconsultant.com/>