

15分で分かる 同一労働・同一賃金 ～対応の考え方

弁護士 村上英樹



弁護士法人
神戸シティ法律事務所

同一労働・同一賃金とは何か？

正社員でも非正規社員でも

原則として「同じ仕事をすれば、同じ賃金が支払われるべき」という考え方

賃金（基本給、賞与その他の各種手当）について 不合理な待遇差は許されない。
違いが一切許されないというわけではない。



違いに 合理的な理由があるかどうか？

同一労働・同一賃金の法律とは？

2018年 働き方改革関連法 成立

→ 「パートタイム・有期雇用労働法」 (パート・有期法) 新しく

同一労働・同一賃金

(正社員と非正規社員の均衡待遇・均等待遇)

厚労省「同一労働・同一賃金ガイドライン」改訂

2020年4月1日 施行 (大企業に適用)

2021年4月1日 中小企業にも適用

同一労働・同一賃金の判断ポイント

職務内容

- 業務内容
- 責任

人材活用の仕組み

- 職務内容や配置の変更範囲

法に違反すると？

- ・ 違反自体に罰則はない。
- ・ ただし、助言・指導・勧告等の対象となる。
(パート・有期法18条)
- ・ 損害賠償請求を受ける恐れがある。(民事訴訟)

同一労働・同一賃金対応の 6 ステップ

- 1 従業員の雇用形態を確認 区分ごと（契約社員、アルバイト、パート、再雇用）
- 2 待遇の確認 賃金（賞与・手当含む）や福利厚生の違いあるか？
- 3 違いの理由を確認 各種待遇ごとの「考え方」の整理
- 4 違いが「不合理でない」ことを説明できるように整理
従業員から説明を求められたときは説明する義務あり
（パート・有期法 14 条 2 項）
- 5 「法違反」が疑われる状況からの脱却をめざす
待遇差が不合理である場合には改善の検討を行う
- 6 改善計画を立てて取り組む 就業規則・賃金規定の改訂

待遇差の検討方法

「項目ごと」に「判断基準」に照らして行う。

1 項目

- ① 基本給
- ② 賞与
- ③ 手当（役職手当、精皆勤手当、時間外手当、通勤手当、単身赴任手当など）
- ④ 福利厚生
- ⑤ 教育訓練、安全管理の措置など

2 判断基準

同一労働・同一賃金ガイドライン

裁判例

同一労働同一賃金ガイドライン

厚生労働省HP

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

○厚生労働省告示第 430 号

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 47 条の 11 及び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（平成 5 年法律第 76 号）第 15 条第 1 項の規定に基づき、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を次のように定め、平成 32 年 4 月 1 日から適用する。ただし、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）附則第 3 条第 1 項に規定する中小事業主については、短時間・有期雇用労働者に係る規定は、平成 33 年 4 月 1 日から適用する。

平成 30 年 12 月 28 日

厚生労働大臣 根本 匠

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

目次

- 第 1 目的
- 第 2 基本的な考え方
- 第 3 短時間・有期雇用労働者
 - 1 基本給
 - 2 賞与
 - 3 手当
 - 4 福利厚生
 - 5 その他
- 第 4 派遣労働者
 - 1 基本給
 - 2 賞与
 - 3 手当
 - 4 福利厚生
 - 5 その他
- 第 5 協定対象派遣労働者

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要① （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）

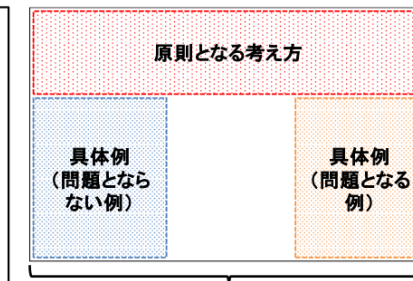
- このガイドラインは、**正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したものである。**
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。**
（詳しくはこちら） <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、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に当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない。**
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**
- ・ 正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、**正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。**

ガイドラインの構造



裁判で争い得る法律整備

判例の判断枠組み（最高裁）

ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件（H30.6.1）

- 1 まず「手当の趣旨」を検討する。
- 2 「職務内容や人材活用の仕組みの違い」から手当の違いが合理的に説明できるか？
Yesなら「不合理な待遇差」ではない○
Noなら3へ
- 3 不合理性を否定できるその他の要素があるか？
Yesなら○ Noなら「不合理な待遇差」×

項目ごと ①基本給

ガイドライン

A 決定基準・ルールが正社員と非正規社員で共通の場合

- ① 能力・経験に応じて支給
- ② 業績・成果に応じて支給
- ③ 勤続年数に応じて支給

基準要素が「同じ」なら基本給は同じ

「違う」なら基本給もそれに応じた差も○

B 決定基準・ルールが異なる場合

- ①職務内容(業務内容と責任)、②人材活用の仕組み、③その他の事情を考慮して判断

判例の傾向

違いを認めた（○）ケースが多いが、基本給の均衡待遇違反（×）を認めたものもある。
賞与や各種手当との関係にも注意する。

②賞与

ガイドライン

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給する場合

→「**会社の業績等への貢献**」が同一であれば同一の賞与

違いあれば違いに応じた賞与

《相違する場合の具体例》

正社員のみ業績達成に対する責任、達成できない場合の待遇上の不利益が課されている場合

判例の傾向

長澤運輸事件最高裁判決など、違いを認める（○）もの多い。

ただし、年齢・在籍年数や成績に連動しない賞与について、有期契約労働者に対しても支払っていたことを理由として、アルバイトに賞与を支払わなかったことを不合理とした（×）判決あり

（大阪医科薬科大学事件 大阪高判平成31年2月15日）

③退職金

メトロコマース事件最高裁判決（R2.10.13）

1 （一般論）退職金についての違いが、不合理と認められるものに当たる場合はあり得る。

→ A 退職金の性質 B 支給の目的 を踏まえて判断

2（あてはめ）

支給対象となる**正社員は、業務の必要により配置転換等を命ぜられることもある。**

退職金の算定基礎となる本給は、**年齢**によって定められる部分と**職務遂行能力**に応じた部分からなる。



上記退職金は、（中略）**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などの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたもの**といえる。

→ 不合理な待遇差ではない（○）とした。

④各種手当

ハマキョウレックス事件 最高裁判決（H30.6.1）

正社員と契約社員のトラック運転手についての待遇差

- | | | | | |
|---|-------|---|----------|------------------------|
| 1 | 住宅手当 | → | ○不合理ではない | （正社員は転居を伴う配転が予定されている） |
| 2 | 皆勤手当 | → | ×不合理 | （職務内容同じ、出勤する者確保の必要性同じ） |
| 3 | 無事故手当 | → | ×不合理 | （安全運転及び事故防止の必要性同じ） |
| 4 | 作業手当 | → | ×不合理 | （作業そのもの同じ） |
| 5 | 給食手当 | → | ×不合理 | （勤務時間中に食事の必要性は同じ） |
| 6 | 通勤手当 | → | ×不合理 | （通勤に要する交通費の補填） |

不合理な待遇差の解消

1 労働者の区分の見直し

非正規社員について「正社員と同内容の職務内容や人材活用の仕組み」である者があれば、正社員とする。

2 条件の見直し（正社員と非正規社員の両方について）

①「職務内容や人材活用の仕組みの見直し」

正社員と非正規社員について 担当業務や責任の違いを明確化

②「待遇の見直し」

正社員のみに支給されることが不合理な手当 → 非正規社員にも支給 又は 廃止
趣旨不明な手当について整理

※ 正社員の労働条件の不利益変更については要注意
（労使の協議、経過措置等が必要）

→ 就業規則、労働契約書、労働協約を改訂し整合するものにする。

まとめ

2021年4月1日から 中小企業にも同一労働・同一賃金が適用



未対応の場合、必要な検討・不合理の是正を確実に進める必要がある。

「同一労働・同一賃金」に対応することの積極的意味

- ① 自社の人材活用の在り方を見直すチャンス
- ② 勤務形態、給与・各種手当などの総整理
- ③ 従業員のモチベーション向上（採用、定着）

→ 企業の発展に不可欠なマンパワーの充実につなげる！