



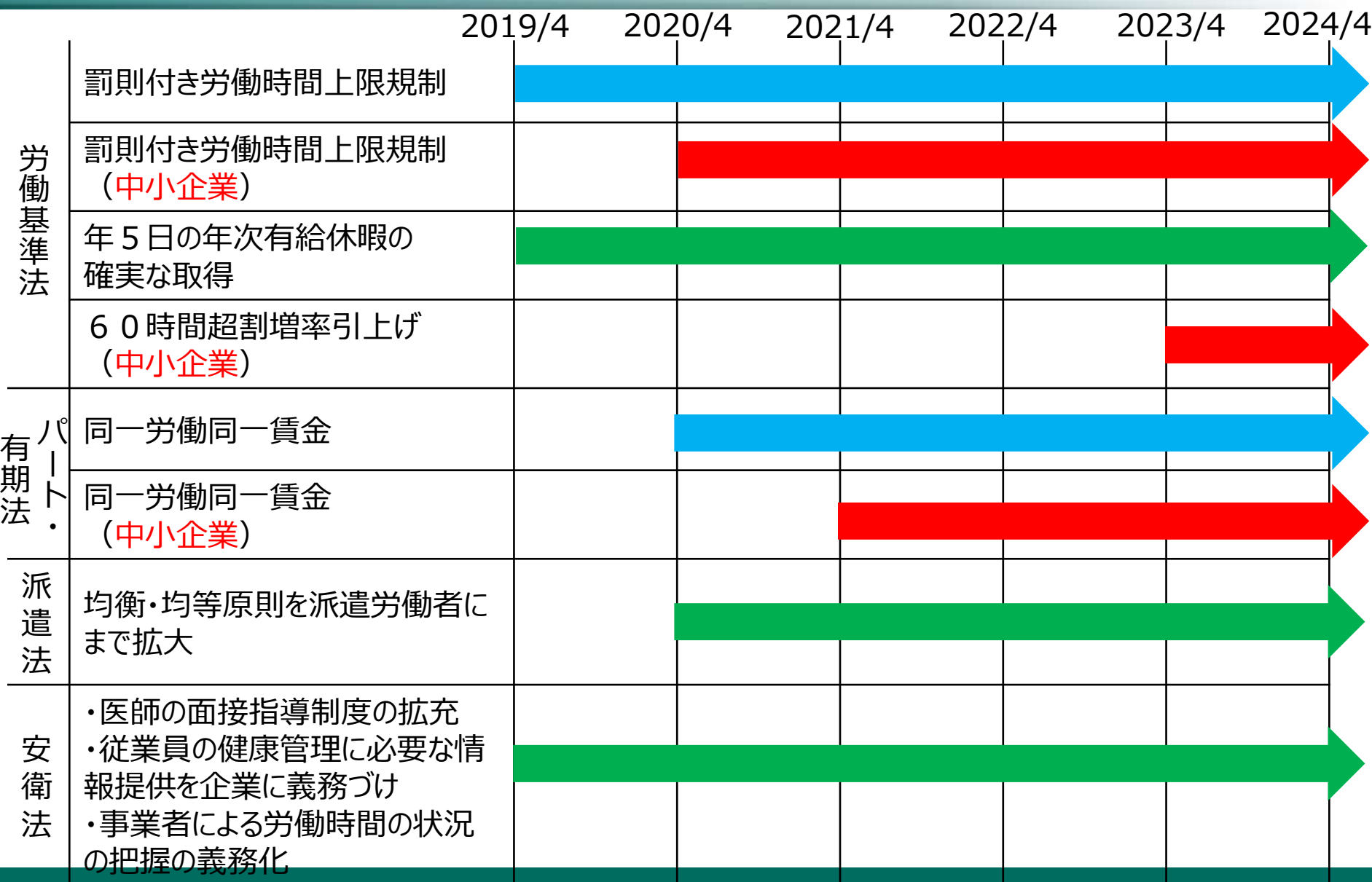
「同一労働同一賃金」実務対応セミナー

2020年6月吉日

三井住友海上火災保険株式会社 沖縄支店
三井住友海上経営サポートセンター

はじめに

働き方改革関連法の施行スケジュール



同一労働同一賃金法改正の背景と経緯

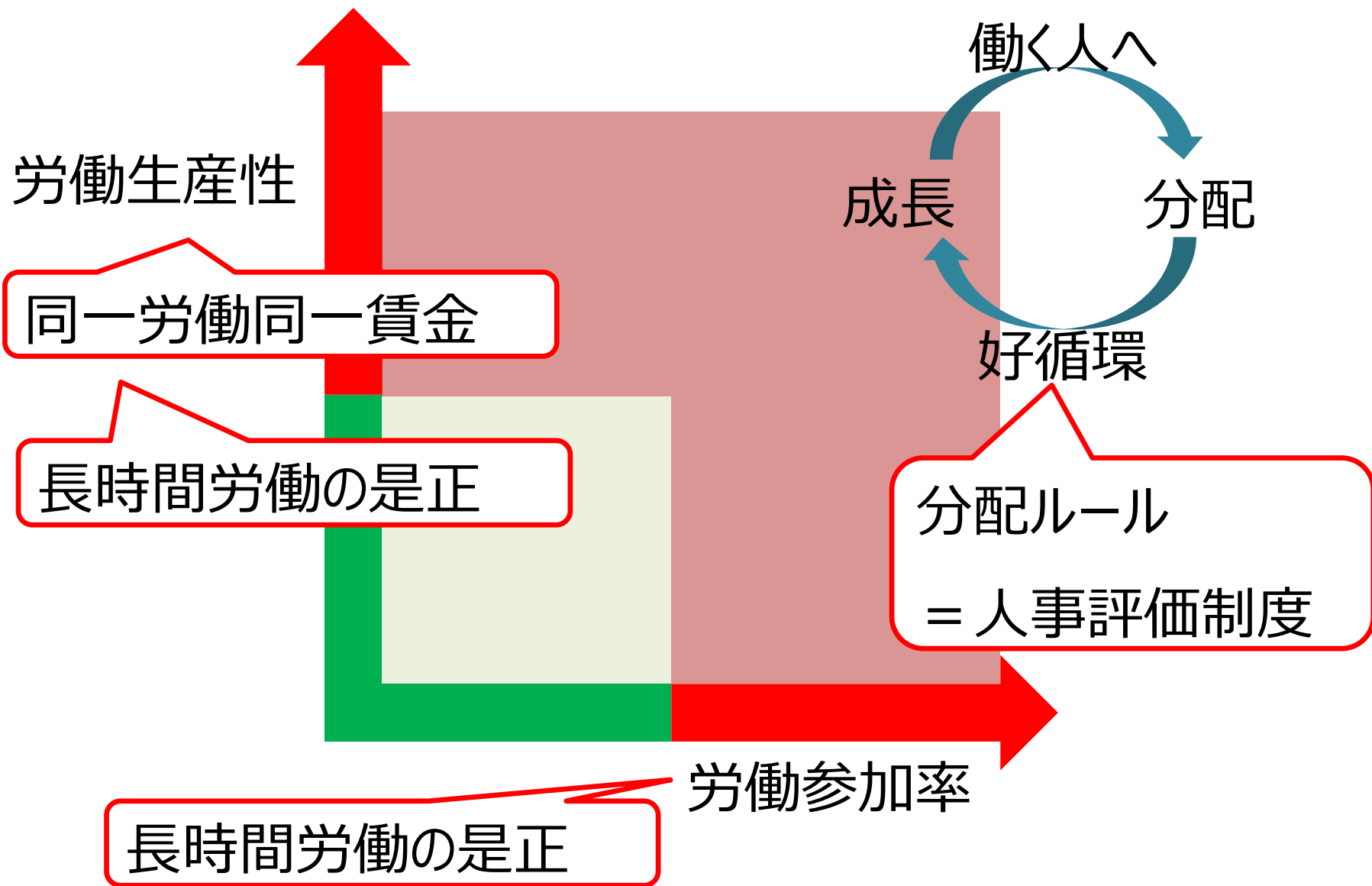
少子高齢化の進展により、2030年には人口がピークである2008年の1億2808万人から約1000万人減少することが見込まれています。それに伴い生産年齢人口も減少し、企業の人手不足は深刻さを増していきます。

そのような下で企業が持続的に成長していくためには、通常の労働者のみならず、短時間・有期雇用労働者が活躍できる職場環境を整備し、労働者から選ばれる企業となることが大切です。そのためには通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の違い（以下、「不合理な待遇差」といいます。）を解消し、短時間・有期雇用労働者が納得して働ける待遇を実現することが求められます。

厚生労働省『不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル』P2

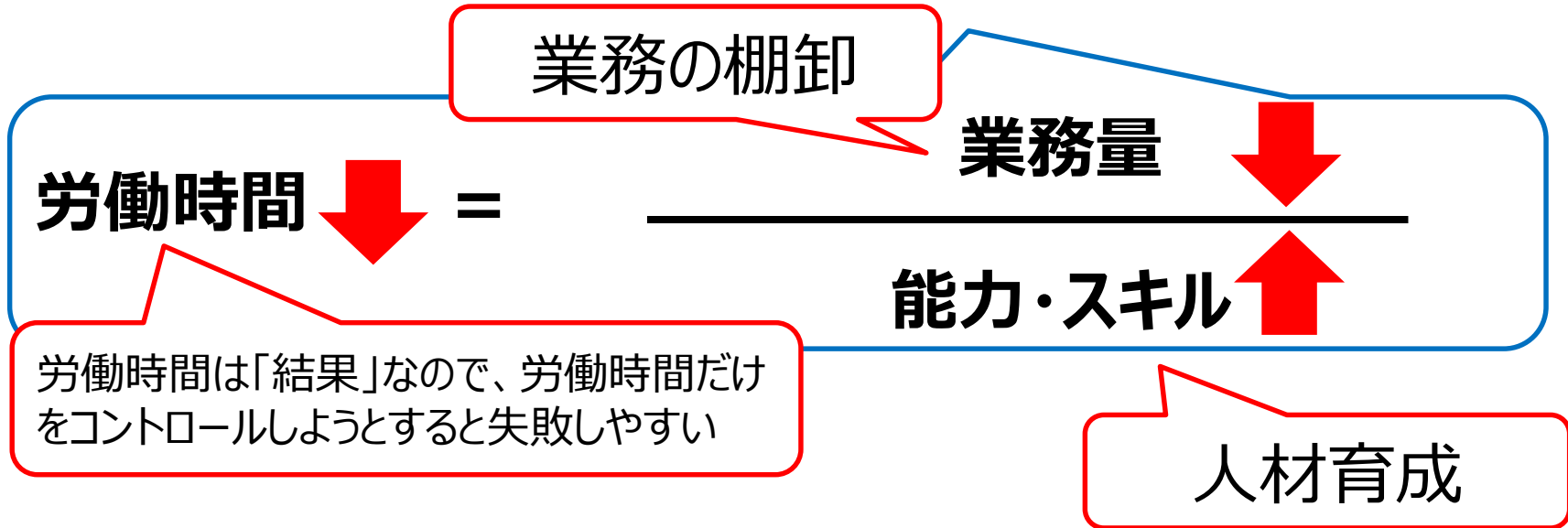


「働き方改革」とは

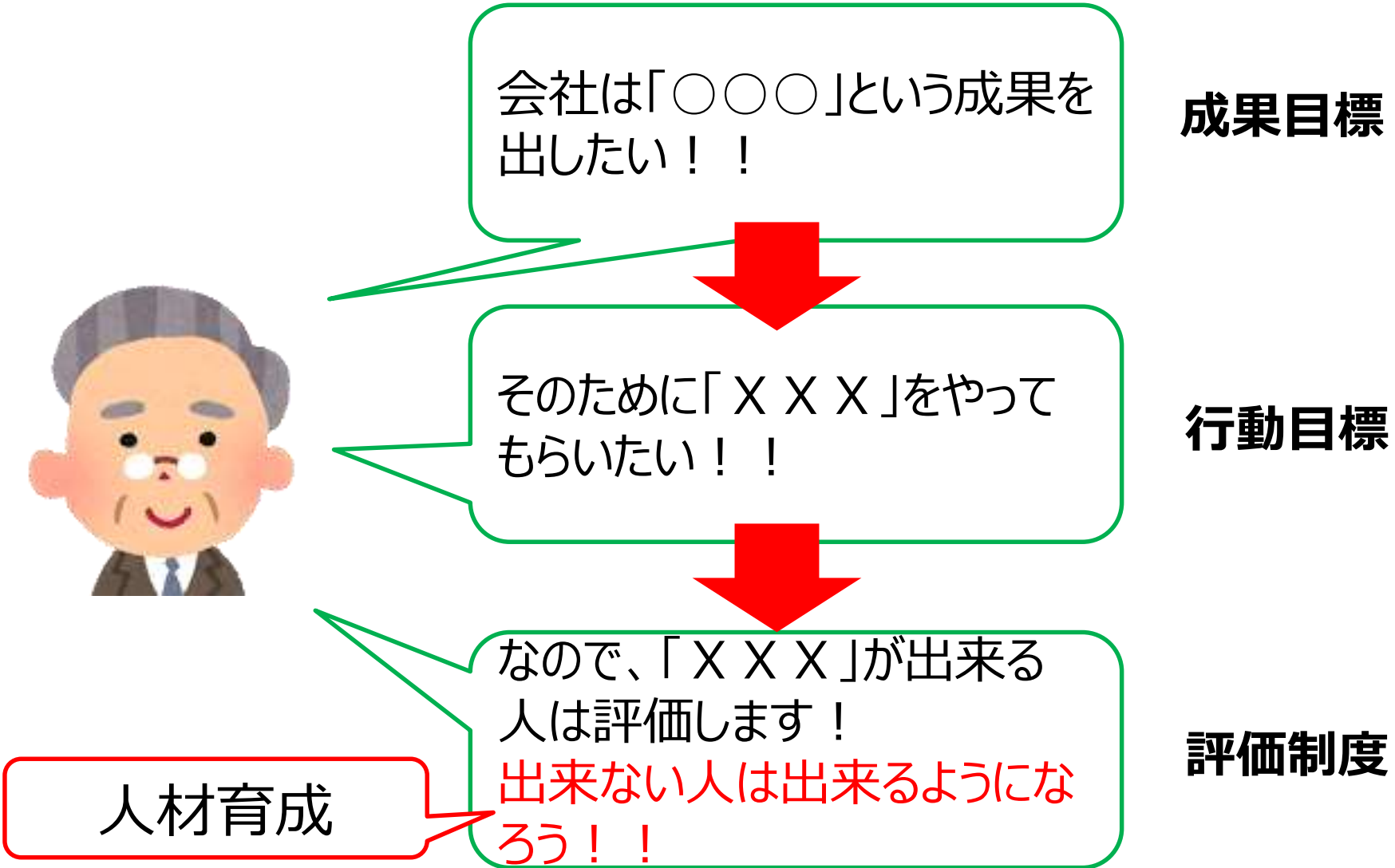


労働生産性の向上

労働生産性  =
$$\frac{\text{付加価値} \quad \uparrow}{\text{労働時間} \quad \downarrow}$$



評価制度 = 人材育成



「同一労働同一賃金」とは

パートタイム・有期雇用労働法改正の主な概要

		概要
1	不合理な待遇差の禁止 	✓ 不合理な待遇差があるかは、 <u>個々の待遇ごと</u> に、その待遇の <u>性質・目的</u> に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨が明確となった。 ✓ 短時間労働者に加えて、 <u>有期雇用労働者にも「均等待遇」の確保が義務化</u> された。
2	労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 	✓ 短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合には、事業主は短時間・有期雇用労働者に対して、通常の労働者との間の <u>待遇差の内容、その理由について説明することが義務化</u> された。
3	行政による履行確保措置及び行政ADRの規定の整備 	✓ 行政による事業主への助言・指導等や短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差等について紛争になっている労働者又は事業主が無料で利用出来る裁判外紛争解決手続き（ <u>行政ADR</u> ）の根拠規定が整備された。
4	施行日	✓ 大企業 : 2020年4月1日 ✓ 中小企業 : 2021年4月1日

日本の同一労働同一賃金は「均^等待遇と均^衡待遇」

	労働条件		(例)
(1)	職務の内容	業務の内容	仕事の量、仕事の質 等
		業務に伴う責任の程度	評価制度、人事権の有無 等
(2)	人材活用の仕組み (= 職務内容・配置の変更範囲)		転勤の有無、職務内容や配置変更の有無 等
(3)	その他の事情		高齢者、労働組合等との協議、正社員登用制度 等

均 ^等 待遇 (パート有期法 9 条)		均 ^衡 待遇 (パート有期法 8 条)	
正社員	短時間・有期雇用労働者	正社員	短時間・有期雇用労働者
			
上記 (1) ~ (2) 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 <u>差別的取扱いを禁止</u>		上記 (1) ~ (3) を考慮して <u>不合理な待遇差を設けてはならない</u>	

同一労働同一賃金への対応



	労働条件	
(1)	職務の内容	業務の内容
		業務に伴う責任の程度
(2)	人材活用の仕組み (= 職務内容・配置の変更範囲)	
(3)	その他の事情	



●均衡待遇規定（不合理な待遇の禁止）パート・有期雇用労働法8条
基本給、賞与等の待遇について、次の事項を考慮して、不合理な相違を設けてはならない。

- (1) 職務の内容
- (2) 職務の内容・配置の変更の範囲
- (3) その他の事情

●均等待遇規定（差別的取扱いの禁止）同法9条
次のいずれもが同一の場合は、基本給、賞与等の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

- (1) 職務の内容
- (2) 職務の内容・配置の変更の範囲

均等待遇の対象/均衡待遇の対象

(1) 職務の内容&(2) 人材活用の仕組みが同一の場合、均等待遇を求められます！！



		通常の労働者と比較した結果	
		(1) 職務の内容	(2) 人材活用の仕組み
求められる対応	均等待遇 差別的取扱い禁止	同じ	同じ
	均衡待遇 不合理な待遇差禁止	同じ	異なる
		異なる	同じ
		異なる	異なる

「その他の事情」については、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いこと。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が「**その他の事情**」として想定されるものであり、**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。

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の施行について
(平31.1.30基発0130第1号・職発0130第6号・雇均発0130第1号・開発0130第1号)

同一労働同一賃金への対応

	労働条件		(例)
(1)	職務の内容	業務の内容	仕事の量、仕事の質 等
		業務に伴う責任の程度	評価制度、人事権の有無 等
(2)	人材活用の仕組み (= 職務内容・配置の変更範囲)		転勤の有無、職務内容や配置変更の有無 等
(3)	その他の事情		高齢者、労働組合等との協議、正社員登用制度 等



(法改正後)
上記 (1) ~ (3) を踏まえて、
「不合理な相違がないことを説明できる」
ように準備が必要。



不合理とは？

合理的でなければならない



NG

「どちらとも言えない」は
合理的とは言えないことになる

不合理なものであってはならない



NG

「どちらとも言えない」は
不合理とは言えないことになる

同一労働同一賃金ガイドライン①

パターン1：職務の内容等が同一のときは同一の支給。相違するときは相違に応じて支給。

待遇の種類	待遇の性質・目的
職能給（職業経験・能力に応じた）	職業経験・能力に応じて支給する基本給
成果給（業績成果に応じた）・成果手当	業績・成果に応じて支給する基本給
勤続給	勤続年数に応じて支給する基本給
昇給（勤続による能力の向上に応じた）	勤続による能力の向上に応じた昇給
賞与（ <u>業績等への貢献に応じた</u> ）	会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給
役職手当	役職の内容に対して支給

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（2018.12.28厚生労働省告示430号）



同一労働同一賃金ガイドラインは、右のQRコードからダウンロード可能です！



同一労働同一賃金ガイドライン②

パターン2：職務の内容等が同一のときは同一の支給。相違するときは不支給。

待遇の種類	待遇の性質・目的
特殊作業手当 (業務の危険度・作業環境に応じた)	業務に伴う危険度・作業環境に対して支給
特殊勤務手当 (交替制勤務等の勤務形態に応じた)	勤務形態(休日・深夜での労働等)に対して支給
精皆勤手当	出勤日数・皆勤を奨励する必要性のため支給
時間外・深夜・休日労働手当	所定外・深夜・休日労働時間の場合の割増賃金等
単身赴任手当	単身赴任の負担補助(二重生活、帰省費用等)
地域手当(特定の地域で働く場合)	物価の高い地域で勤務する場合の負担補助
現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施する教育訓練	職務の内容に応じた技能・知識習得の必要性
安全管理に関する措置・給付	特定の業務環境からの必要性

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(2018.12.28厚生労働省告示430号)

同一労働同一賃金ガイドライン③

パターン3：職務の内容等が異なっても同一の支給

待遇の種類	待遇の性質・目的
通勤手当・出張旅費	通勤・出張に係る実費の負担補助
食事手当	食事の負担補助（労働時間の途中に食事のための休憩時間がある場合）
慶弔休暇	家族や親族の事情・関係性を尊重
健康診断に伴う勤務免除・給与の保障	健康維持への配慮
病気休職	私傷病時に安心して療養してもらうため
法定外年休・休暇（勤務期間に応じた）	勤続期間に対する報償的な休暇

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（2018.12.28厚生労働省告示430号）

説明する待遇差の内容と理由の整理

「待遇差の 内容 」 の説明の例	①待遇の個別具体的な内容 ・基本給の平均額またはモデル基本給の額を説明 ・手当の標準的な内容または最も高い水準・最も低い水準の内容を説明
	②待遇の決定基準 ・賃金テーブル等の支給基準を説明 ・手当の趣旨、目的、支給基準を説明 →「賃金は各人の能力、経験等を考慮して総合的に決定する」等の説明では <u>具体性に欠け十分ではない</u> と考えられます。
「待遇差の 理由 」 の説明の例	①待遇の決定基準(能力、経験等)が同一である場合 ・同じ能力給であれば、能力レベルが異なるため差が生じていること等を説明
	②待遇の決定基準が異なる場合 ・決定基準に違いを設けている理由(職務内容、人材活用の仕組み、労使交渉の経緯等)を説明 ・それぞれの決定基準を正社員、短時間・有期雇用労働者にどのように適用しているのかを説明

不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

手順①	比較対象労働者との間に違いがある個々の待遇の「性質・目的」を明らかにする。 ・なぜ、その待遇に関する制度を設けたのか ・どのような事象に対してその待遇を支給・付与することになっているのか ・その待遇を労働者に支給・付与することにより、どのような効果を期待しているのか といった観点等から、「性質・目的」の内容を明らかにすることが必要です。
手順②	手順①で明らかにした待遇の「性質・目的」を踏まえ、待遇に関連する考慮要素は、3 考慮要素の中のどれに当たるかを判断する。 ※待遇の「性質・目的」によっては、3 考慮要素の中で複数の要素が関連する場合がある ※ 3 考慮要素とは、「職務の内容」「職務内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」です
手順③	手順②で判断をした「考慮要素」に基づき、「違い」が生じている理由を整理し、「違いが不合理ではない」といえるか否かを確認する。



説明書式（例）

令和 年 月 日

殿

株式会社●●●●
代表取締役 ●●●●

あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、理由は以下の通りです。ご不明な点は「相談窓口」の担当者までお尋ねください。

① 比較対象となる正社員

営業職の正社員（概ね勤続5年までのもの）

比較対象となる正社員の選定理由

職務の内容が同一である正社員はいないが、同じ営業部門の業務を担当している正社員で、業務の内容が近い者は、概ね勤続5年までの者であるため

② 待遇の違いの有無とその理由、内容

基本給	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容：	☒ ある	☐ ない
	パートタイマーの時給は1,100円、比較対象となる正社員は、売上目標の達成状況に応じて1,300円～1,600円（時給換算）です。		
	待遇の違いがある理由		
	正社員には月間の売上目標があり、会社の示したシフトで勤務しますが、パートタイマーは売上目標がなく、希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。		

説明書式（例）

待遇の違いの有無とその理由、内容

賞与	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容：	☒ ある	☐ ない
	パートタイマーの賞与は夏季・冬季にそれぞれ5万円を支給。比較対象となる正社員には、売上目標の達成状況に応じて基本給の1.5～2.5ヶ月分を支給しています。		
	待遇の違いがある理由		
パートタイマーの業務は定型業務であり、売上の目標も課していないことから、業務に関わりなく定額の支給としています。正社員は責任の重さを踏まえて、目標の達成状況に応じた支給額となっています。			

待遇の違いの有無とその理由、内容

通勤手当	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容：	☐ ある	☒ ない
	正社員、パートタイマー共に交通費実費の全額を支給しています。		
	待遇の違いがある理由		

説明理由一覧の抜粋例

待遇	説明（例）
基本給	正社員はその他の社員と比較して業務の範囲や複雑性、管理する部下の有無・人数、決裁権の範囲等、付与されている権限の範囲が広いこと、ノルマ等の成果に対する期待がより求められること、トラブル発生時や臨時・緊急時はより柔軟な対応が求められること、幅広い人事異動や転勤が予定されていることなど、業務の内容や責任の程度、配置変更の範囲等が異なることから、基本給水準に一定の差が設けられています。
賞与	正社員は、仕事の目標を設定しそれに対する達成度を評価されており、支給にあたっては人事評価を考慮しているほか、定年までの長期雇用を前提として、人材の獲得と定着を図るため、長年の勤務に対する功労報償や将来の労働に対する意欲向上を図る目的で賞与を支給しています。一方、パートタイマーの業務は簡易な定型業務が中心であり、その職務内容に応じて一律定額の支給となっています。
住宅手当	正社員は長期雇用を前提とし、他の社員と比較して配置転換の範囲が広く、転居を伴う異動を命じることがあるため、その費用を補填することを目的として正社員のみを支給対象としています。

パートタイム・有期雇用労働法改正の概要（福利厚生）

パートタイム・有期雇用労働法 第12条

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令（※）で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

※ **給食施設・休憩室・更衣室**が名指しされている。



法改正後は、給食施設・休憩室・更衣室について、パート・契約社員等の利用を制限すると法違反の恐れ。



職務内容等が考慮要素とならないケース

待遇の種類	待遇の性質・目的	考え方等
通勤手当・出張旅費	通勤・出張に係る実費の負担補助	同一の支給
食事手当	食事の負担補助（労働時間の途中に食事のための休憩時間がある場合）	同一の支給
慶弔休暇	家族や親族の事情・関係性を尊重	同一の休暇の付与
健康診断に伴う勤務免除・給与の保障	健康維持への配慮	同一の勤務免除・給与の保障
病気休職	私傷病時に安心して療養してもらうため	同一の取得を認める（有期雇用労働者の場合は労働契約が終了するまでの期間を踏まえて）

同一労働同一賃金ガイドラインより

（通勤手当のように、）職務の内容や職務の内容・配置の変更の範囲が、不合理か否か判断するに当たっての考慮要素とならない場合が考えられます。例えば同様のことは、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当、出張を命じられた労働者に対して支給される出張旅費にもあてはまると考えられます。

こうした場合、比較対象労働者と取組対象労働者との間で職務の内容や、職務の内容・配置の変更の範囲が異なっているも、その違いを待遇差が「不合理ではない」理由の説明に使用することは適当ではないと考えられます。そのため、その他の考慮すべき特段の事情がない限りは、比較対象労働者と取組対象労働者との間の待遇差は、「不合理ではない」とはいえず、改善に向けた取組を進めていく必要があると考えられます。職務の内容や職務の内容・配置の変更の範囲が考慮要素とならない場合は、不合理な待遇差の検討に当たって、特に注意が必要です。

出典：不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（厚生労働省）

待遇の相違の内容の説明及び理由の説明（通達）

法第14条第2項に基づく説明は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、**資料を活用し、口頭により行うことが基本**であること。ただし、説明すべき事項が全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないこと。

資料を活用し、口頭により行う場合において、活用する資料としては、**就業規則、賃金規程、通常の労働者の待遇の内容のみを記載した資料が考えられる**こと。なお、説明の際に、活用した**資料を併せて交付すること**は、事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置を短時間・有期雇用労働者が的確に理解することができるようにするという観点から、**望ましい措置**といえること。

説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合に置いて、当該資料には、待遇の相違の内容の説明に関しては、就業規則の条項を記載し、その詳細は、別途**就業規則を閲覧させるという方法も考えられる**こと。ただし、**事業主は、就業規則を閲覧する者からの質問に、誠実に対応する必要がある**こと。

「待遇に関する基準」を説明する場合、例えば賃金であれば、**賃金規程や等級表等の支給基準の説明をすること**。ただし、説明を求めた短時間・有期雇用労働者が、比較の対象となる通常の労働者の待遇水準を把握できるものである必要があること。すなわち、**「賃金は、各人の能力、経験等を考慮して総合的に決定する」等の説明では十分ではない**こと。



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の施行について
(平31.1.30基発0130第1号・職発0130第6号・雇均発0130第1号・開発0130第1号)

賃金規程の整備

現状（例）	（賃金の決定） 第〇条 賃金は、各人の能力、経験等を考慮して総合的に決定する。	法改正後は、何の説明にもならない！！
		
改訂案（例）	（賃金の決定） 第〇条 賃金は、各人の職務遂行能力を基準に、評定期間内の業績・行動等を多面的に評価した上で、職能給テーブルの範囲内でこれを決定する。	人事評価制度の導入が重要！！



十分な説明をしなかった場合は！？

法第14条第2項に基づく待遇の相違の内容及びその理由に関する説明については労使交渉の前提となりうるものであり、事業主が十分な説明をせず、その後の労使交渉においても十分な話し合いがなされず、労使間で紛争となる場合があると考えられる。

「その他の事情」に労使交渉の経緯が含まれると解されることを考えると、このように待遇の相違の内容等について十分な説明をしなかったと認められる場合には、その事実も「その他の事情」に含まれ、不合理性を基礎付ける事情として考慮されうると考えられるものであること。

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の施行について
(平31.1.30基発0130第1号・職発0130第6号・雇均発0130第1号・開発0130第1号)

説明が不十分の場合、「待遇差が不合理」となる可能性

労働条件			(例)
(1)	職務の内容	業務の内容	仕事の量、仕事の質 等
		業務に伴う責任の程度	評価制度 、人事権の有無 等
(2)	人材活用の仕組み (= 職務内容・配置の変更範囲)		転勤の有無、職務内容や配置変更の有無 等
(3)	その他の事情		正社員登用制度、高齢者、労働組合等との協議、 十分な説明 等



(参考)「業務の内容」：職務と役割等を整理することも有益

■ 「職務役割給」の例

基本	区分	金額例	役割基準
①	定型ドライバー	1～5万円	日常の定型業務を完全にこなせる
②	熟練ドライバー	2～6万円	後輩・同僚の指導、模範となる実績・勤務態度
③	主任ドライバー	3～8万円	班長等の管理的役割を担う
④	管理監督者	10～12万円	配車業務、荷主との折衝等をこなす
⑤	本社管理職	15～25万円	管理職として管理業務を担う

職務区分	定型	熟練	主任
小型	1万	2万	3万
中型	2万	3万	4万
大型	3万	4万	5万
トレーラー	5万	6万	8万

ドライバーは給与アップを目指し上位の資格取得や技能習得に励む。

なお、職務が不変でも役割が上がれば上位の金額と同等になる。

将来のキャリアプランが描ける体系⇒ドライバーから管理職への道が開ける
役割高度化⇒昇給（職務の役割が上がらない限り昇給しない）

→ドライバーの採用や定着でも効果あり。

各種待遇の実務対策

基本給について



同一労働同一賃金ガイドラインでは、正社員と非正規社員が、「同じ制度下に置いている場合は同じ基準で支給すべし」としているが、正社員と非正規社員をそもそも同じ制度下に置くようには言っていない。

パートタイマー	正社員
時給制	月給制
短時間勤務者に適した時給制を採用していることは不合理とはいえない（C大学高裁判決）。	

基本給について異なる賃金制度や賃金体系が設けられていること自体については、各企業の人事施策として不合理であるとまでは判断されにくいです。
基本給については「職務の内容」や「人材活用の仕組み」の違いがポイントとなりますが、これまでの裁判例においては、基本給について「不合理な相違」と判断されたものは少ない状況です。

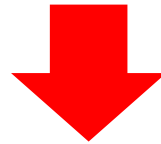


出典:「同一労働同一賃金まるわかりBOOK」(東京商工会議所)

基本給について

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給・賞与・各種手当等の賃金に相違がある場合に置いて、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

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（2018.12.28厚生労働省告示430号）



	原告	高裁の判断（概要）	ポイント
福岡高裁	30年以上勤務した臨時職員 	「30年以上勤務し、業務に習熟しているのに、同時期に採用された正規職員の基本給との間に約2倍の格差が生じている」 法改正によって非正規労働者との不合理な労働条件が禁じられた2013年4月以降、月額3万円（約113万円）を支払うよう命じた。	✓「臨時職員」とは？ ✓「30年勤務」で「業務に習熟」している事実 ✓基本給の性質・目的は何か？

基本給について



正社員と非正規社員の役割を定め、これらに紐づく
評価制度・賃金制度を構築することが重要です！

不合理なものであってはならない

合理的である

どちらとも
言えない

不合理である

NG

「どちらとも言えない」は
不合理とは言えないことになる

「人事制度」とはそもそもどのようなものか？

「人事制度」は、大きく以下 3 つの制度で構成されます。

賃金制度

**この等級の給与
はどうする？**

等級制度：役割

1 等級

2 等級

3 等級

4 等級

5 等級

評価制度

**この等級の評価
はどうする？**

職務分析の基準（例）

①人材代替性	採用や配置転換によって代わりの人材を探すのが難しい仕事
②革新性	現在の方法とは全く異なる新しい方法が求められる仕事
③専門性	仕事を進めるうえで特殊なスキルや技能が必要な仕事
④裁量性	従業員の裁量に任せる仕事
⑤対人関係の複雑さ(部門外・社外)	仕事を行ううえで、部門外や社外との調整が多い仕事
⑥対人関係の複雑さ(部門内)	仕事を行ううえで、部門内との調整が多い仕事
⑦問題解決の困難度	職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事
⑧経営への影響度	職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事

出典「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」(厚生労働省)



例えば、正社員・パートタイマー・契約社員等の職務について、上記の要素ごとに点数化し、その点数の合計点で職務の性質を評価します。
その上で、賃金の時間単価が職務の性質（点数）との間でバランスが取れているか確認します。

詳しくは



就業規則で社員の定義を明確にする

(定義)

第●条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 従業員：この規則に定める手続により、常勤・臨時、無期労働契約（期間の定めのない労働契約をいう。以下同じ）・有期労働契約（期間の定めのある労働契約をいう。以下同じ）を問わずに会社に雇用された者をいう。
- (2) **正社員**：無期労働契約による従業員であって、労働時間、職務内容及び勤務地のいずれも制約なく基幹的業務に携わる正社員として雇用されたものをいう。
- (3) **パートタイマー**：有期労働契約（無期転換した後は無期労働契約）による従業員であって、通常の正社員に比べ1日の所定労働時間又は1ヶ月中の勤務日数が短く、主として補助的業務のためにパートタイマーとして会社に雇用された者をいう。
- (4) **契約社員**：有期労働契約（無期転換した後は無期労働契約）による従業員であって、主として特定分野の定常業務に従事するため、契約社員として会社に雇用された者をいう。
- (5) **嘱託社員**：定年退職した正社員のうち、第●条（定年等）の規定により有期労働契約で再雇用された者をいう。

出典：「リスク回避型就業規則・諸規程作成マニュアル(7訂版)」(日本法令)

社員区分別に、「無期/有期」「フルタイム/パートタイム」「基幹的業務/補助的業務」の違いを就業規則に明確にしましょう！



賞与について

賞与の性質・目的



- ・労務の対価の後払い
- ・長年の勤務に対する功労報償
- ・生活費の補助
- ・将来の労働に対する意欲向上 など

正社員と短時間・有期雇用労働者との間で、「職務の内容」や「人材活用の仕組み」等の相違があると考えられる場合は、その違いに応じて賞与の取り扱いに差をつけることが考えられます。



■企業の対応（例）

例 1	<u>「職務の内容」、「人材活用の仕組み」等の違いに応じて</u> 、短時間・有期雇用労働者に対して <u>正社員とは異なる掛率、支給月数、金額水準で支給</u> する。
例 2	短時間・有期雇用労働者は正社員と比べて簡易な定型業務に従事することが多く、貢献度合いを一律で図ることができる場合には、 <u>定額の一時金を支給</u> する(5 万円、10 万円等)。
例 3	契約更新の際に、貢献分を時給の上昇分に反映させる（この場合、貢献分は具体的にいくらなのか、通常の昇給分とどのような違いがあるのか等、その反映方法・根拠を明らかにしておくことが求められます）。

出典:「同一労働同一賃金まるわかりBOOK」(東京商工会議所)

退職金について

退職金の性質・目的



- ・労務の対価の後払い
- ・長年の勤務に対する功労報償
- ・有為人材確保 など

退職金は一般的に長期雇用を前提とした制度であることから、短期間の雇用を前提とした短時間・有期雇用労働者に支給しない場合でも不合理とはされにくいと考えられます。

しかし、無期契約パートタイマーや、長期間継続雇用されている契約社員等に関しては、正社員と同様に「長期雇用が見込まれる」と見なされるため、相応の対応が必要になり得ます。



■企業の対応（例）

例 1

正社員の退職金制度を一部変更して支給

ポイント制であれば、積み上がるポイント数を調整したり、等級ポイントは正社員のみとし、勤続ポイントのみ正社員以外にも付与する等の方法が考えられる。また、退職金の算定基礎給や支給率を職務内容等の違いに合わせて調整する方法もあり。

例 2

正社員とは別の退職金制度を設ける

正社員と短時間・有期雇用労働者との間で職務内容等に大きな相違がある場合には、正社員の制度とは別に、「勤続6年以上で5万円、11年以上で10万円」など勤続年数に応じて一定の支給をすることも考えられます。

出典：「同一労働同一賃金まるわかりBOOK」（東京商工会議所）

役職手当について

役職手当の性質・目的



・その職務や責任、ポストに対する対価 など

短時間・有期雇用労働者を役職に就かせていなければ対応の必要は特にありません。
短時間・有期雇用労働者を役職に就かせている場合、その役職が正社員が従事するものと同じ内容であれば同一の役職手当、違いがある場合はその違いに応じた役職手当を支給することが求められます。



■企業の対応（例）：短時間・有期雇用労働者を役職に就かせている場合

正社員が従事する「リーダー」等と「職務の内容」等が同じであれば、短時間・有期雇用労働者にも同一の役職手当を支給することが求められます。

同じ「リーダー」等でも、例えば以下のような点で「職務の内容」に違いがある場合、その違いに応じて、金額に差をつけたうえで、一定の役職手当を支給することが考えられます。

「職務の内容」（例）

- ・担当部署の予算規模
- ・業務内容と責任の範囲(部下のマネジメントの有無等)
- ・目標達成責任
- ・部下の人数 等



出典：「同一労働同一賃金まるわかりBOOK」（東京商工会議所）

特殊作業手当について

特殊作業手当の性質・目的

・特定の作業を行った対価 など



特殊作業手当の対象となる業務に短時間・有期雇用労働者が、正社員と同様に従事する場合には、同様の支給が求められます。



■企業の対応（例）

例 1

特殊作業手当は、他の業務に比べて危険度の高い業務や、特殊な技術や経験が求められる業務、その他、特殊な作業環境において行われる業務等に応じて支給されるものであり、基本的に「職務の内容」が重視されます。正社員と短時間・有期雇用労働者の「職務の内容」が同一であれば、特殊作業手当の支給について雇用形態間で差をつける運用は見直した方が良いでしょう。

例 2

「作業手当」自体が特殊作業に従事する対価としての性質が薄れ、作業内容に関わらず正社員に対して広範囲に支給する等、形骸化して生活給となっているような場合には、基本給に統合する等、手当の統廃合を検討してください。

出典：「同一労働同一賃金まるわかりBOOK」（東京商工会議所）



事務系の社員でも、例えば簿記検定 2 級を持っている経理担当の正社員には「資格手当」を支給し、簿記検定 2 級を持っている経理担当のパート社員に「資格手当」を支給していない場合はどうなる？

特殊勤務手当について

特殊勤務手当の性質・目的

・交替制勤務や、早朝・夜間、年末年始等、勤務時間や勤務日が通常と異なる場合の対価 など



短時間・有期雇用労働者が正社員と同様の勤務体系のもとで、特殊勤務手当の対象となる勤務時間・勤務日に勤務しているのであれば、同一の支給が求められます。



■企業の対応（例）

例 1	特殊勤務手当は、交替制勤務等の不規則な勤務や、一般的な就労時間とは異なる時間帯での勤務が求められる場合に支給されることから、特殊作業手当と同様に、 <u>職務内容が重視</u> されます。 <u>特殊勤務手当の趣旨が短時間・有期雇用労働者に対して、正社員と同様であれば、雇用形態に関わらず、同一の支給</u> が求められます。
例 2	短時間・有期雇用 労働者は予め決められた時間帯等で勤務することで、正社員と異なり、勤務が「不規則」になっていないようであれば、本手当の支給の有無について差を設けることは許容されと考えられます (例：深夜時間帯限定の雇用、年末年始限定の短期アルバイト)。
例 3	本来の支給目的から離れ、生活給的な意味合いを持っているようであれば、基本給に統合する等の対応も考えられます。



出典：「同一労働同一賃金まるわかりBOOK」(東京商工会議所)

時間外手当、休日手当、手当について

時間外手当等の性質・目的



- ・ 時間外労働の抑制、過重な負荷や生活面での制限に対する代償 など

雇用形態の違いによって差を設けることは避け、同一の割増率、支給方法とするのが妥当です。



■ 問題となり得る企業の例

	非正規	正社員
割増率	法定の割増率	法定を超える割増率
1日の所定労働時間が7時間の企業	法定労働時間（8時間）を超えたら割増賃金を支給	所定労働時間（7時間）を超えたら割増賃金を支給
所定休日：土曜日、 法定休日：日曜日の企業	法定休日のみ休日割増(35%)を支給	所定休日も休日割増(35%)を支給

出典：「同一労働同一賃金まるわかりBOOK」（東京商工会議所）

家族手当について

家族手当の性質・目的



- ・長期継続勤務の期待
- ・継続勤務の確保
- ・生活費の補助 など

「継続的な勤務が見込まれるか」がポイントです！！



■企業の対応（例）

例 1	短時間・有期雇用労働者について、扶養家族を有しており、かつ、 <u>勤続期間が5年、10年と長期にわたる者</u> には、正社員に加え、 <u>短時間・有期雇用労働者に対しても支給</u> することが考えられます。
例 2	家族手当の支給意義を改めて考え、基本給に統合する等、給与制度全体を通して見直しを図る選択肢もあります。

出典：「同一労働同一賃金まるわかりBOOK」（東京商工会議所）

住宅手当について

住宅手当の性質・目的



・生活費（住宅費）の補助 など

住宅手当の支給要件を短時間・有期雇用労働者も満たすのであれば、原則として正社員と同様の支給が求められます。



■企業の対応（例）

		転居を伴う異動	住宅手当支給	
1	正社員	あり	あり	住宅費用の増加見込みに相違がないため、 <u>不合理となる可能性大</u> 。
	非正規	あり	なし	
2	正社員	あり	あり	住宅手当の支給目的は、住宅費用の補助であり <u>不合理ではない</u> 。
	非正規	なし	なし	
3	正社員	なし	あり	正社員のみ住宅手当を支払う根拠がないため、 <u>不合理となる可能性大</u> 。
	非正規	なし	なし	

本来の住宅費の補助という趣旨ではなく、形式的に支給しているのであれば、基本給に統合する等の対応も考えられます。

出典：「同一労働同一賃金まるわかりBOOK」（東京商工会議所）

病気休職について

病気休職の性質・目的

- ・療養の機会を与え、継続雇用の確保を図る
- ・長期継続勤務の期待 など



- ・無期契約のパートタイマー等については、正社員同様に継続的な勤務が見込まれるため、基本的に病気休職を付与することが適当です。
- ・有期雇用の社員については、契約更新により長期継続勤務が見込まれるかどうかポイント。



■企業の対応（例）

無期契約		正社員と同一の病気休職を付与※
有期契約	更新により長期勤務（見込）	正社員と同一の病気休職を付与※
	長期勤務なし	所定の休職期間の上限内に契約期間の満了日をむかえるときは、契約期間の満了日までの期間を最長の休職期間とする

※職務の内容等が異なり、継続的な雇用確保の必要性に明確な違いがある場合は、その違いに応じて休職期間に差をつける事は考えられる

出典：「同一労働同一賃金まるわかりBOOK」（東京商工会議所）



例えば、療養中の所得について、健康保険の傷病手当金に加え企業が上乗せ補償等を講じている場合も「均等待遇」「均衡待遇」の観点で適用を検討する必要があり得ます。

実務対策①：正社員と非正規社員の職務内容等の際を明確にする

最高裁判官の補足意見

有期契約労働者がある程度長期間雇用されることを想定して採用されており、有期契約労働者と比較の対象とされた無期契約労働者との職務の内容等が実質的に異ならないような場合には、両者の間に退職金の支給に係る労働条件の相違を設けることが不合理と認められるものに当たると判断されることはあり得る



賞与・退職金を一切払わなくて良いわけではない。

反面、手当だからすべて払え、でもない。



正社員と非正規の（１）職務の内容&（２）人材活用の仕組みについて、具体的な差異を明確にしましょう（均等待遇を回避）！！



実務対策②：人事評価の差異＝役割の差異

正社員	契約社員
正社員の人事評価は、業務の実績そのものに加え、部下の育成指導状況、組織全体に対する貢献等の項目によって業績が評価されるほか、自己研鑽、状況把握、論理的思考、チャレンジ志向等の項目によって正社員に求められう役割を発揮した行動が評価されている点を裁判所は認定。	契約社員は「基礎評価」として、服装等の身だしなみ、時間の厳守、上司の指示や職場内のルール遵守等、「スキル評価」としてその習熟度に対する評価が行われている。→スキルアップ（習熟度アップ）はあっても、キャリアアップはない。



正社員＝会社の基幹職として育成されている ＝様々な角度から評価する	契約社員＝その仕事をずっと担当する ＝その仕事を前提とした評価
--------------------------------------	------------------------------------



役割期待の違い→業務内容、責任や配置変更範囲の相違



正社員と非正規の「役割の差異」を再検討することが最重要です！

自社の中で 4 要素に従った差異を明確にする

正社員も非正規も同じ仕事を
していませんか？

	労働条件		(例)
(1)	職務の内容	業務の内容	仕事の量、仕事の質 等
		業務に伴う責任 の程度	評価制度 、人事権の有無 等
(2)	人材活用の仕組み (= 職務内容・配置の変更範囲)		転勤の有無、職務内容や配置変更の有無 等
(3)	その他の事情		高齢者、労働組合等との協議、正社員登用制度 十分な説明 等

営業所が一つで配転などがない

「責任の程度」が同じ場合、均等待遇を求められる可能性あり

実務対策③：有期雇用の上限／無期転換

有期雇用は5年を上限とすることを検討しましょう
(採用・教育コスト等の観点も重要)。



無期転換や限定正社員の活用も検討

就業規則の「定年」の定めについて	
正社員	60歳で「定年」を定め、その後希望者は65歳まで再雇用とすることが一般的（※）。 ※2021年4月～70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となります。
有期雇用労働者	「定年」を定めると「長期継続雇用の期待がある」と判断される可能性あり。
無期転換労働者	「定年」を定めておかないと、①本人からの退職申し出、②死亡等がないと退職事由がないケースある。

無期転換制度の活用

担当業務（活用方針）	対応の方向性（例）
①恒常的な基幹業務	無期転換がもたらすメリット（本人の意欲や能力向上、企業活動に必要な人材の確保、新規採用コストや教育コストの低下）は大きいと考えられる。 ⇒<u>無期労働契約への転換を前提とする。</u> (例)・最初から無期労働契約を締結する。 ・5年に達する前に無期労働契約に転換する。 ・5年を超えたら全員を無期労働契約に転換する。
②恒常的な補助業務	企業の経営環境(今後の業務量の見込みなど)や、労働者の意欲や能力の状況、労働者の今後の働き方・キャリアに関する希望などを考慮して対応する。 ⇒<u>長期勤続が見込まれる有期契約労働者については、無期労働契約への転換を検討する。</u> (例)・すでに多くの有期契約労働者が長期にわたって働いている実態があるため、全員を無期転換する。 ・業務の大半は正社員が担っており、業務量の変動への対応として有期契約労働者を活用しているため、<u>5年を超えて契約更新する者については選抜</u>する。
③スポット的業務	スポット的業務の期間に合わせて契約期間を設定する(通算契約期間が5年以内であれば、無期転換申込権は発生しない)。

みずほ情報総研(株)『有期契約労働者の円滑な無期転換のために』

実務対策④：正社員登用制度

パート有期法上、正社員転換制度の選択肢は3つです！
各社の現状に合わせ、実効性のあるものを選択してください！！



パート・有期法第13条（通常の労働者への転換）

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。



1	求人情報の周知		通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。
2	社内公募の際の応募機会の付与		通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。
3	正社員転換試験		一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

実務対策⑤：ゼロではない状況をつくる



実務対策⑥：手当の見直し（不利益変更）

正社員に支給している手当が、本来の支給目的から離れ形骸化しているような場合、基本給に統合する等の対応も考えられます。

ただし、不利益変更となり得るため、十分な検討・労使協議が必要です。



■ 不利益変更について

	労働契約法	条文
原則	第9条	使用者は、 <u>労働者と合意することなく</u> 、就業規則を変更することにより、労働者の <u>不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない</u> 。 ただし、次条の場合は、この限りでない。
例外	第10条	使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、 ① <u>変更後の就業規則を労働者に周知</u> させ、かつ、 ② <u>就業規則の変更が、以下（i）～（v）に照らして合理的</u> なものである時は、 労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。 （i）労働者の不利益の程度 （ii）労働条件の変更の必要性 （iii）変更後の就業規則の内容の相当性 （iv）労働組合等との交渉の状況 （v）その他の就業規則の変更に係る事情

ご清聴
ありがとうございました



三井住友海上は保険業界で初めて中小企業経営力強化支援法に基づく
「経営革新等支援機関」として認定されました。※平成25年6月認定

人00387/2020.12/A3N13

* 三井住友海上では、外部専門家と連携し、企業・法人経営者の皆様に有益な情報をご提供致しております。