

働き方改革法案成立

---Part 2 同一労働同一賃金---

同一労働同一賃金の
ガイドラインが発表されました

同一労働同一賃金に対する
お問い合わせや制度見直し
のご相談は下記まで



発行者：東京総合
社会保険労務士法人

住所：〒103-0028
東京都中央区八重洲 1-7-20
八重洲口会館 8F
TEL. 03-5299-6181

<http://www.tok Yosogo.jp/tsssal/>

働き方改革関連法案とは、労働基準法、労働安全衛生法などの改正案を一つにまとめた総称で、主なものは下記のとおり。

| | 主な法改正 | 実施時期 | 中小企業※ |
|----------------|-----------------------------------|---------------|---------------|
| ニュースレターNo.14掲載 | 1. 労働時間法制の見直し | | |
| | ①時間外労働の上限規制 | 2019年 4月1日 | 2020年 4月1日 |
| | ②勤務間インターバル制度の導入 (努力義務) | 2019年4月1日 | |
| | ③年間5日間の年次有給休暇の取得を 義務付け | 2019年4月1日 | |
| | ④中小企業における月60時間を超える 残業の割増率の引き上げ | (実施済) | 2023年 4月1日 |
| No.13掲載 | ⑤労働時間の状況を客観的に把握すること を義務付け | 2019年4月1日 | |
| | ⑥フレックスタイム制の拡充 | 2019年4月1日 | |
| | ⑦高度プロフェッショナル制度の創設 | 2019年4月1日 | |
| 今号掲載 | ⑧産業医・産業保健機能の強化 | 2019年4月1日 | |
| | 2. 雇用形態にかわりなく公正な待遇の確保 | | |
| | ⑨同一労働同一賃金(正規・非正規労働者間の不合理な待遇差を禁止) | 2020年 4月1日 | 2021年 4月1日 |
| | ⑩労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 | 2020年 4月1日 | 2021年 4月1日 |

1. 非正規雇用の待遇改善

■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

同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的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を明確化し、下記を基準に「ガイドライン」(次ページ参照)を制定。

○有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化

○派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化

■労働者に対する待遇に関する説明の義務化／紛争解決の援助等

正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

不合理な待遇の禁止や説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

■ ガイドライン

無期雇用フルタイム労働者⇒「正社員」、有期雇用労働者（パートタイマーを含む）⇒「契約社員」へ置き換えて記載

| 項目 | 内容 | 【○】 問題とならない例 | 【×】 問題となる例 |
|-----|-----------|---|---|
| 基本給 | ① 職業経験・能力 | 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。正社員であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるYは、その能力を習得していない。A社は、その能力に応じた基本給をXには支給し、Yには支給していない。 A社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある正社員の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Yに比べ基本給を高く支給している。 | 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、正社員であるXが契約社員である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。 |
| | ② 業績・成果 | 基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、所定労働時間が正社員の半分の短時間労働者であるXに対し、その販売実績が正社員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、正社員が販売目標を達成した場合の半分を支給している。 A社においては、正社員であるXは、短時間労働者であるYと同様の業務に従事しているが、Xは生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Yは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、待遇上の不利益を課していることの見合いに応じて、XにYに比べ基本給を高く支給している。 | 基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、正社員が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者であるXについて正社員と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。 |
| | ③ 勤続年数 | 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契約社員である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した上で支給している。 | 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契約社員である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。 |
| | ④ 昇給 | 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、正社員と同様に勤続により能力が向上した契約社員には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、正社員と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。 | 注【正社員と契約社員との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い】 正社員と契約社員との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として正社員と契約社員の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「正社員と契約社員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、正社員と契約社員の職務の内容、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。 |

注【定年に達した後に継続雇用された契約社員の取扱い】

定年に達した後に継続雇用された契約社員についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、正社員と定年に達した後に継続雇用された契約社員との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。さらに、契約社員が定年に達した後に継続雇用された者であることは、正社員と当該契約社員との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に契約社員として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、正社員と当該契約社員との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該契約社員が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに正社員と当該契約社員との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

| 項目 | 内容 | 【○】問題とならない例 | 【×】問題となる例 | |
|--|--|--|---|---|
| 手当 | ⑤ 賞与 賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、正社員と同一の貢献である契約社員には、貢献に応じた部分につき、正社員と同一の賞与を支給しなければならない。 また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。 | 賞与について、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、正社員であるXと同一の会社の業績等への貢献がある契約社員であるYに対し、Xと同一の賞与を支給している。 | 賞与について、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、正社員であるXと同一の会社の業績等への貢献がある契約社員であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。 | |
| | | A社においては、正社員であるXは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、正社員であるYや、契約社員であるZは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、Xに対しては、賞与を支給しているが、YやZに対しては、待遇上の不利益を課していないことの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。 | 賞与について、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、正社員には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、契約社員には支給していない。 | |
| | ⑥ 役職 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについて、正社員と同一の内容の役職に就く契約社員には、正社員と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。 | 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、正社員であるXの役職と同一の役職名（例えば、店長）であって同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就く契約社員であるYに対し、同一の役職手当を支給している。 | 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、正社員である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短時間労働者であるYに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間が正社員の半分の短時間労働者にあつては、正社員の半分の役職手当）を支給している。 | 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、正社員である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契約社員であるYに、Xに比べ役職手当を低く支給している。 |
| | | ⑦ 特殊作業 正社員と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する契約社員には、正社員と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。 | | |
| | ⑧ 交替勤務 正社員と同一の勤務形態で業務に従事する契約社員には、正社員と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。 | A社においては、正社員か契約社員かの別を問わず、就業する時間帯又は曜日特定して就業する労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、それ以外の労働者には時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。 A社においては、正社員であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁忙等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。短時間労働者であるYについては、採用に当たり、交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給に、正社員に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分を盛り込み、通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高く支給している。A社はXには特殊勤務手当を支給しているが、Yには支給していない。 | | |
| ⑨ 精皆勤 正社員と業務の内容が同一の契約社員には、正社員と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。 | A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する正社員であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない契約社員であるYには、マイナス査定を行っていないことの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。 | | | |

| 項目 | 内 容 | 【○】 問題とならない例 | 【×】 問題となる例 |
|--------|---|--|--|
| 手 当 | ⑩ 時間外 正社員の所定労働時間を超えて、正社員と同一の時間外労働を行った契約社員には、正社員の所定労働時間を超えた時間につき、正社員と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。 | | |
| | ⑪ 深夜・休日 正社員と同一の深夜労働又は休日労働を行った契約社員には、正社員と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。 | A社においては、正社員であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。 | A社においては、正社員であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を正社員より低く設定している。 |
| | ⑫ 通勤・旅費 契約社員にも、正社員と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。 | A社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるXが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。 | |
| | | A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週4日以上）正社員及び契約社員には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない（例えば、週3日以下）又は出勤日数が変動する契約社員には、日額の交通費に相当する額を支給している。 | |
| | ⑬ 食事 契約社員にも、正社員と同一の食事手当を支給しなければならない。 | A社においては、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がある正社員であるXに支給している食事手当を、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がない（例えば、午後2時から午後5時までの勤務）短時間労働者であるYには支給していない。 | A社においては、正社員であるXには、契約社員であるYに比べ、食事手当を高く支給している。 |
| | ⑭ 単身赴任 正社員と同一の支給要件を満たす契約社員には、正社員と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。 | | |
| | ⑮ 地域 正社員と同一の地域で働く契約社員には、正社員と同一の地域手当を支給しなければならない。 | A社においては、正社員であるXについては、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、一方で、契約社員であるYと短時間労働者であるZについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。 | A社においては、正社員であるXと契約社員である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かかわらず、Yには地域手当を支給していない。 |

| 項目 | 内容 | 【○】問題とならない例 |
|---|---|---|
| 福利厚生 | ⑯ 施設 正社員と同一の事業所で働く契約社員には、正社員と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。 | |
| | ⑰ 社宅 正社員と同一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす契約社員には、正社員と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。 | |
| | ⑱ 慶弔休暇・勤務免除 契約社員にも、正社員と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。 | A社においては、正社員であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、正社員と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。 |
| | ⑲ 病気休職 短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、正社員と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、契約社員にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。 | A社においては、労働契約の期間が1年である契約社員であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。 |
| ⑳ 法定外年休・休暇 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。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、正社員と同一の勤続期間である契約社員には、正社員と同一の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。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。 | A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、正社員であるXに対しては、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。 | |
| その他 | ㉑ 教育訓練 教育訓練であって、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ものについて、正社員と職務の内容が同一である契約社員には、正社員と同一の教育訓練を実施しなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。 | |
| | ㉒ 安全管理 正社員と同一の業務環境に置かれている契約社員には、正社員と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。 | |
| ガイドラインに記載のないもの | ・家族手当 ・住宅手当 ・退職金 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（平成31年1月30日基発0130第1号ほか）では、上記の手当についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められるとしている。 | |

■■■ 契約社員にも退職金や住宅手当の支払いが必要との判決 ■■■

東京メトロの子会社の契約社員として駅の売店で販売員をしていた女性4人が、正社員との間に不合理な待遇格差があるとして損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決が2019年2月20日、東京高裁であった。川神裕裁判長は「長期間勤務した契約社員に退職金の支給を全く認めないのは不合理」とし、4人のうち2人に退職金45万～49万円を支払うよう命じた。原告の2人が10年前後にわたって勤務していたことから「退職金のうち、長年の勤務に対する功労報償の性格をもつ部分すら支給しないのは不合理だ」と述べた。金額は正社員と同じ基準で算定した額の「少なくとも4分の1」とした。

非正規労働者には退職金が支給されないケースが多く、原告側弁護士によると、支払いを認めた判決は初めて。

住宅手当に関しても、生活費補助の側面があり、職務内容によって必要性に差異はないとし、3人へ11万～55万円の支払いを命じた。一方、正社員とは配置転換等の労働条件が異なるとして、賃金や賞与等の格差は容認した。

原告側は認められた支給額が低いとして上告する方針。