

「働き方改革」

第5回実現会議実施

同一労働同一賃金の
ガイドライン案が
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.tokyoosogo.jp/tsssal/>

1. 働き方改革について

アベノミクスの第2ステージの重要課題「一億総活躍社会」は、「女性も男性もお年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会である」と定義されています。

一方、日本の働き方は、①**正社員の長時間労働**、それに対して②**非正規を選択した場合の処遇の著しい低さ**などが多様な人々の労働参加や労働生産性の向上を阻んでいます。今回は②非正規労働者の処遇改善について考えます。

2. 非正規雇用の待遇改善

■ 日本型『職能給』制度から欧州型『職務給』制度への転換

日本では、長期雇用を前提とするため、「労働者の職務を遂行する能力」を基準とする「人」基準の賃金制度を採用する会社が多く、欧州では、「労働者の職務（仕事）」そのものを基準にして賃金が決められています。

今後は正社員と非正規労働者の不合理な待遇差解消のため、日本的な複雑な雇用慣行を踏まえつつ、職務内容を基準とする待遇の見直しが求められます。

■ 欧州諸国に遜色ない水準とは・・・

フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準が、ヨーロッパ諸国では7～8割程度であるのに対して、日本は6割弱となっています。

今後は日本においても8割程度の水準となるような取り組みが必要となります。

国名（調査実施年）	%
日本（2014年）	56.6
アメリカ（2014年）	30.3
イギリス（2014年）	71.4
ドイツ（2010年）	79.3
フランス（2010年）	89.1
イタリア（2010年）	70.8
オランダ（2010年）	78.8
デンマーク（2010年）	70.0
スウェーデン（2010年）	83.1

資料出所

独立行政法人労働政策研究・研修機構
日本：厚生労働省（2015.2）「平成26年賃金構造基本統計調査」
アメリカ：BLS（2015.2）Labor Force Statistics from the Current Population Survey
イギリス：Office for National Statistics（2014.11）2014 Annual Survey of Hours and Earnings—Provisional Results
その他：Eurostat Database “Structure of earnings survey 2010” 2015年10月現在
（注）フルタイム労働者の時間当たり賃金（所定内給与）に対する、パートタイム労働者の時間当たり賃金の割合。

■ 不合理な待遇差の判断基準とは・・・

- | | | |
|------------------------------------|---|------------|
| (1)業務の内容 | } | 総称して「職務内容」 |
| (2)業務に伴う責任の程度 | | |
| (3)人材活用の仕組み、運用等 = 業務の内容および配置の変更の範囲 | | |

〔1〕～〔3〕が同一であるにもかかわらず、待遇差が生じている場合、不合理であると判断されます。

3. 同一労働同一賃金ガイドライン案（抜粋）

無期雇用フルタイム労働者⇒「正社員」、 有期雇用労働者⇒「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、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合、正社員と同一の職業経験・能力を蓄積している契約社員又はパートタイム労働者には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給を行わなくてはならない。また、蓄積している職業経験・能力に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。	労働者の職業経験・能力に応じて支給している A 社において、ある職業能力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、その職業能力を習得した。これに対し、パートタイム労働者である Y は、その職業能力を習得していない。A 社は、その職業能力に応じた支給を X には行い、Y には行っていない。	B 社においては、定期的に職務内容や勤務地変更がある正社員の総合職である X は、管理職に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、職務内容と配置に変更のないパートタイム労働者である Y のアドバイスを受けながら Y と同様の定型的な仕事に従事している。B 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職業経験・能力に応じることなく、Y に比べ高額の基本給を支給している。
	② 業績・成果	基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合、正社員と同一の業績・成果を出している契約社員又はパートタイム労働者には、業績・成果に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、業績・成果に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。	基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給している A 社において、正社員の半分の勤務時間のパートタイム労働者である X に対し、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。	基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給している C 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、パートタイム労働者である X が正社員の販売目標に届か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ようとする場合、正社員と同一の勤続年数である契約社員又はパートタイム労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、勤続年数に一定の違いがある場合においては、その相場に応じた支給をしなければならない。	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、契約社員である X に対し、勤続年数について当初の雇用契約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 B 社において、契約社員である X に対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点の雇用契約の期間のみの評価により支給している。
	④ 昇給	昇給について、勤続年数による職業能力の向上に応じて行おうとする場合、正社員と同様に勤続により職業能力が向上した契約社員又はパートタイム労働者に、勤続による職業能力の向上に応じた部分につき、同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による職業能力向上に一定の違いがある場合においては、その相場に応じた昇給を行わなければならない。		
手当	⑤ 賞与	賞与について、会社の業績等への貢献度に応じて支給しようとする場合、正社員と同一の貢献度である契約社員又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相場に応じた支給をしなければならない。	賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしている A 社において、正社員である X と同一の会社業績への貢献がある契約社員である Y に対して、X と同一の支給をしている。	賞与について、D 社においては、正社員には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、契約社員又はパートタイム労働者には支給していない。
	⑥ 役職	役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、正社員と同一の役職・責任に就く契約社員又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。また、職務の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。	役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給している A 社において、正社員である X と同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同一である役職に就く契約社員である Y に、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、責任の範囲・程度に対して支給している C 社において、正社員である X と同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同一である役職に就く契約社員である Y に、X と比べて低額の役職手当を支給している。
	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当たる契約社員又はパートタイム労働者には同一の特殊作業手当を支給しなければならない		

項目	内 容	【○】 問題とならない例	【×】 問題となる例	
手 当	⑧ 交替勤務	正社員と同一の勤務形態で業務に当たる契約社員又はパートタイム労働者には同一の交代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・契約社員・パートタイム労働者の別を問わず、勤務曜日・時間を特定して勤務する労働者については、採用が難しい曜日（土日祝日）や時間帯（早朝・深夜）の時給を上乗せして支給するが、それ以外の労働者にはそのような上乗せ支給はしない。	
	⑨ 精皆勤	正社員と業務の内容が同一の契約社員又はパートタイム労働者には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、かつ処遇反映を行っている正社員である X には、一定の日数以上出勤した場合には精勤手当を支給するが、考課上、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との見合いの範囲で、精皆勤手当を支給していない。	
	⑩ 時間外	正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った契約社員又はパートタイム労働者には、正社員の所定労働時間を超えた時間につき、同一の割増率等で時間外労働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・休日労働を行った契約社員又はパートタイム労働者には、同一の割増率等で深夜・休日労働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 と同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者である Y に、同一の深夜・休日労働手当を支給している。	B 社においては、正社員である X と同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者である Y に、勤務時間が短いことから、深夜・休日労働手当の単価も正社員より低くしている。
	⑫ 通勤・旅費	契約社員又はパートタイム労働者にも、正社員と同一の通勤手当・出張旅費を支給しなければならない。	B 社においては、所定労働日数が多い（週 4 日以上）正社員、契約社員又はパートタイム労働者には、月額定期代を支給するが、所定労働日数が少ない（週 3 日以下）又は出勤日数が変動する有期雇用労働者又はパートタイム労働者には日額の交通費を支給している。	
	⑬ 食事	契約社員又はパートタイム労働者にも、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、昼食時間帯を挟んで勤務している正社員である X に支給している食事手当を、午後 2 時から 5 時までの勤務時間のパートタイム労働者である Y には支給していない。	B 社においては、正社員である X には、高額の食事手当を支給し、契約社員である Y には低額の食事手当を支給している。
	⑭ 単身赴任	正社員と同一の支給要件を満たす契約社員又はパートタイム労働者には、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又はパートタイム労働者には、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 には全国一律の基本給体系である一方、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、契約社員である Y とパートタイム労働者である Z には、それぞれの地域で採用、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、地域手当は支給していない。	B 社においては、正社員である X と契約社員である Y はいずれも全国一律の基本給体系であり、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場で働く契約社員又はパートタイム労働者には、同一の福利厚生施設（食堂・休憩室・更衣室）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（転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸、収入の額など）を満たす契約社員又はパートタイム労働者には、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 契約社員又はパートタイム労働者にも、正社員と同一の慶弔休暇を付与し、健康診断に伴う勤務免除・有給保障を行わなければならない。	A社においては、慶弔休暇について、正社員であるXと同様の出勤日が設定されているパートタイム労働者であるYに対しては、正社員と同様に付与しているが、週2日の短日勤務のパートタイム労働者である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 無期雇用パートタイム労働者には、正社員と同一の病気休職の付与をしなければならない。また、契約社員にも、労働契約の残存期間を踏まえて、付与をしなければならない。	A社においては、契約期間が1年である契約社員であるXに対し、病気休職の期間は契約期間の終了日までとしている。
	⑳ 法 定 外 年 休 ・ 休 暇 法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じて認めている場合、正社員と同一の勤続期間である契約社員又はパートタイム労働者には、同一の付与をしなければならない。なお、有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算した期間を勤続期間として算定することを要する。	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の趣旨で付与していることから、正社員であるXに対し勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日という休暇を付与しており、無期雇用パートタイム労働者であるYに対して、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 教育訓練について、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合、正社員と同一の職務内容である契約社員又はパートタイム労働者には、同一の実施をしなければならない。また、職務の内容、責任に一定の違いがある場合には、その相違に応じた実施を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又はパートタイム労働者には、同一の安全管理に関する措置・給付をしなければならない。	
ガイドライン案に記載のないもの		・家族手当 ・住宅手当

4. 同一労働同一賃金を実現するために最初に行うこと

職務内容が同一である従業員については、待遇について均等・均衡を図ることが必要ですので、正社員や契約社員、パート・アルバイト等の複数の労働区分がある企業の場合、まずはそれぞれの職務内容の棚卸を行い、業務分担を明らかにすることが必要です。

また、非正規雇用である契約社員やパート・アルバイトを臨時的、補助的な雇用とするのか、もしくは長年に渡る人材育成を行い、高度な職務が担当できるような人材とするのか、企業としての方針を決定することも重要です。

そのうえで、多様な正社員の制度など、多様で柔軟な働き方を実現するための労働契約を検討することとなります。