

## 同一労働同一賃金ガイドライン案

梅田総合法律事務所 弁護士 伴城 宏  
弁護士 高橋幸平

### ▶ POINT

- ① 平成 28 年 12 月に正規雇用と非正規雇用の待遇差の合理／不合理の判断基準を示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」が公表されました。
- ② 現在、本ガイドライン案の法制度上の位置付けについて議論されており、今後の法改正の動向が注目されます。
- ③ 本ガイドライン案に例示されたような不合理な待遇格差がないか検証する必要があります。

### 1 はじめに

厚生労働省の設置した有識者会議である「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」は、平成28年12月20日、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表しました。

本ガイドライン案は、正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の待遇差について、問題となるものと、問題とならないものを、典型的な事例として整理したものです。

本ガイドライン案の目的は、「正規雇用と非正規雇用の不合理な待遇格差の解消を目指すものである。」とされ、その取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指すものである、とされています。

本ガイドライン案が法制度上、どのように位置付けられるのかは、現在、検討会にて審議され、また、今後、立法作業の過程で、審議、確定されていきます。このため、現時点では、不透明な

部分が多いと言えます。

しかし、本ガイドライン案は、年功序列型賃金を採用してきた日本型雇用慣行を大きく変える可能性を秘めています。また、不合理な労働条件(待遇)を禁じた労働契約法第20条、パートタイム労働法第8条の適用にあたって、裁判所の司法判断に影響を及ぼすと考えられます。

したがって、事業者は本ガイドライン案の内容を把握した上で、正規雇用と非正規雇用の不合理な待遇差を是正するための対策を検討しておく必要があります。

## 2 ガイドライン案公表までの経過と審議状況

我が国では、正規雇用と非正規雇用の待遇差が大きいことがかねてから指摘されてきました。

平成24年に成立した労働契約法第20条、平成26年に改正されたパートタイム労働法第8条では、有期雇用労働者、パートタイム労働者について、不合理な労働条件(待遇)が禁止されました。この労働条件(待遇)の不合理性は、①職務の内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して判断するものとされています。

これらは、正規雇用と非正規雇用の均衡待遇を推進する規定ですが、行政指導の対象ではなく、また、どのような待遇差が合理／不合理であるのかの詳細解釈が示されていないこと等から、待遇差の是正につながっていないとの批判がありました。

平成28年1月、安倍総理大臣は、施政方針演説で「ニッポン1億総活躍プラン」の骨格の一つに「働き方改革」を位置付けることを表明し、その中で「同一労働同一賃金」の実現など非正規雇用の待遇改善が取り上げられました。

平成28年3月、厚生労働省に有識者会議である「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が設置され、11回の審議を経て、平成28年12月に中間報告として本ガイドライン案が公表されました。

現在、検討会では、法整備に向けた論点として、①司法判断の根拠規定の整備、②待遇差についての説明義務の整備、③待遇差についての立証責任、④履行確保のあり方等が議論されています。まだまだ不透明な部分が多いですが、今後の法改正の動向が注目されます。

## 3 ガイドライン案の内容

本ガイドライン案の主な内容をご紹介します。

### (1) 基本給

正規雇用労働者と同一の職業経験・能力を蓄積している非正規労働者には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。

#### <問題となる事例>

職能給を支給しているA社において、正規雇用労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの職業経験を有することを理由として、Xに対して、Yよりも多額の支給をしているが、Xのこれまでの職業経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

業績給・成果給を支給している場合において、正規雇用労働者と同一の業績・成果を出している非正規雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

年齢給、勤続給を支給している場合、正規雇用労働者と同一の勤続年数である非正規雇用労働者には、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。

#### <問題となる事例>

勤続給を定めているB社において、有期雇用労働者である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。

なお、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間に基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金の決定基準、ルールの違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的実態に照らして不合理なものであってはならない、とされています。

### (2) 賞与

賞与について、会社の業績への貢献に応じて支給しようとする場合、正規雇用労働者と同一の貢献である非正規雇用労働者には、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。

#### <問題となる事例>

賞与について、C社においては、正規雇用労働者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、非正規雇用労働者には支給していない。

### (3) 各種手当

以下の手当等を支給する場合において、非正規雇用労働者には正規雇用労働者と同一の支給をしなければならないとされています。

- ① 役職手当
- ② 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当
- ③ 交替制勤務など勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当
- ④ 精皆勤手当
- ⑤ 時間外労働手当、深夜・休日労働手当の割増率
- ⑥ 通勤手当・出張旅費、食事手当
- ⑦ 単身赴任手当、地域手当

### (4) 福利厚生

正規雇用労働者に以下の福利厚生を行う場合においては、非正規雇用労働者にも同一の

付与をしなければならないとされています。

- ① 福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室)の利用
- ② 転勤者用社宅の利用
- ③ 慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障の付与、病気休職の付与
- ④ 勤続期間に応じて認める法定外年休・休暇の付与
- ⑤ 教育訓練の実施
- ⑥ 安全管理に関する措置・給付

本ガイドライン案は、厚生労働省の「同一労働同一賃金特集ページ」にて公表されていますので、詳しくは、以下のURLをご参照下さい。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

## 4 まとめ

現在、政府では、残業時間の上限規制、解雇の金銭解決制度など、雇用関係法案の改正・検討作業が進められており、「同一労働同一賃金ガイドライン」は、これら法改正と相まって、日本の雇用慣行を大きく変えていく可能性を秘めています。事業主においては、これら改正動向、及び社会の動向に照らして、適切な雇用体系を構築していく必要に迫られています。

当事務所では、本ガイドライン案に関するご相談、セミナーにも対応しておりますので、お気軽にご相談下さい。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターの送信方法は、郵送から PDF ファイルでのメール配信に変更できます。電話またはメール ([newsletter@umedasogo-law.jp](mailto:newsletter@umedasogo-law.jp))で、お気軽にお申し出ください。

## COLUMN

当事務所は、今年、創設30周年を迎えました。

創設メンバーの山崎、三好、川下、河村が事務所を立ち上げた時は、周囲からいつまで続くやかと噂されていたそうです。しかし、その後、初代イソ弁として私が入り、6年後にパートナーに参加し、その後順次パートナーも増え、本年4月1日には総勢22名になる予定です。

依頼者の皆様に高度な法的サービスを提供するという開設当初からの姿勢は今も尚、当事務所の基本方針です。今後も依頼者の皆様方にとって良き弁護士であり続けることができるよう、事務所一同、精進して参りますので、ご指導ご鞭撻の程よろしくお願い致します。

(弁護士 加藤清和)

## 梅田総合法律事務所

〒530-0004 大阪市北区堂島浜1丁目1番5号 大阪三菱ビル6階

TEL : 06-6348-5566(代) FAX : 06-6348-5516

<http://www.umedasogo-law.jp>

UMEDA SOGO NEWS LETTER