

2021年2月号

(2021年2月18日発行)

大阪：〒598-0013 大阪府泉佐野市中町 1-2-4

e-mail：[info@senshu-sr.com](mailto:info@senshu-sr.com)

HP：<https://senshu-sr.com>

# 泉州経営協会 静社労士事務所便り

## 同一労働同一賃金 2021年4月から中小企業でも開始

2020年4月大企業に始まった同一労働同一賃金が、2021年4月から中小企業でも始まります。今月号と来月号に分けてご案内していきますので、ご一読頂けますと幸いです。

※過去の事務所便りは、<<https://senshu-sr.com/>>の事務所便りタブよりご覧頂けます。

### ◆同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金とは、正規雇用労働者(正社員など)と、非正規雇用労働者(有期雇用労働者やパートタイム労働者など)を比較して、不合理な待遇差を設けてはならないことで、中小企業では2021年4月から開始されます。

不合理性は、基本給、賞与、退職金、諸手当、福利厚生、教育訓練など全ての待遇について、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質や目的に照らして判断されます。



### ◆不合理性の基本的判断方法

不合理性の基本的判断方法としては、下記3つになります。

- ①当該待遇の性質や目的が非正規労働者にも同様に及んでいる場合は同じ待遇であること(均等待遇)  
例：通勤手当 正規労働者も非正規労働者も就労のために、自宅から会社へ移動するため、非正規労働者には通勤手当を支給しない場合は不合理
- ②当該待遇の性質や目的が非正規労働者に部分的に割合的に及んでいる場合にはその割合に応じた待遇であること(均衡待遇)  
例：賞与 会社の貢献度に応じて賞与を支給しているのであれば、例えば、非正規労働者の貢献度が正規労働者の60%であれば、賞与の額も正規労働者の60%未満であることは不合理
- ③当該待遇の性質や目的が非正規労働者に全く及んでいない待遇  
例：単身赴任手当 転勤による単身赴任の正規労働者に支給されるが、転勤がない非正規労働者に支給しないのは不合理ではない

下記のガイドラインをご参考ください。

同一労働同一賃金ガイドライン:<<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>>

### ◆待遇の相違やその理由についての事業主の説明義務

正規労働者と非正規労働者との待遇の相違について、事業主には説明義務が課せられております。非正規労働者が待遇の内容を理解できるように資料を活用し、口頭で説明することが指針により示されております。説明ができなかった場合は、裁判になった時に待遇差は不合理である、と判断される要因になります。

自社の正規労働者と非正規労働者について、待遇差があるか、待遇差があった場合、不合理ではないと説明出来るかの点検をお願いします。下記をご参考ください。

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書:<<https://www.mhlw.go.jp/content/000468444.pdf>>  
業界別不合理な待遇差解消のための点検・点検マニュアル(エクセルのワークシートを使用していくと良いと思います):<[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_03984.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html)>

## ◆個々の待遇検証① 基本給

基本給が労働者の能力又は経験に応じて支払うもの(職能給)、業績又は成果に応じて支払うもの(成果給)、勤続年数に応じて支払うもの(勤続給)など、その趣旨や性格に照らして、均等または均衡のとれた支給を行わなければならない、とされています(同一労働同一賃金ガイドライン参考)。

例えば、基本給が職能給7割、成果給が3割から構成されているのであれば、職能給や成果給の性質に照らして、均等または均衡が正規労働者と非正規労働者ととれているかが必要になります。まずは、自社の基本給がどのような構成になっているかの確認をお願いします。

また、賃金テーブルなどの賃金制度設計がなされていると客観的にもわかりやすいです。賃金テーブルは正規労働者と非正規労働者を一つの賃金テーブルに乗せるシンプルなものや、職務内容や職務の責任、転勤などの範囲の違いから、正規労働者と非正規労働者を別の賃金テーブルにするなども考えられます。

下記は、基本給の不合理性についての裁判例です。ご参考ください。

産業医科大学事件 (福岡高裁 H30.11.29) :

30年以上にわたり契約更新してきた臨時職員と、同時期に就職した正社員の基本給に2倍の差が生じていることについて、正社員の主任昇格前の賃金水準を下回っている月額3万円の差を不合理としました。

## ◆個々の待遇検証② 賞与

賞与が会社の業績等への貢献に応じて支給するものなど、その趣旨や性質に応じて、均等または均衡のとれた支給を行わなければならない(同一労働同一賃金ガイドライン参考)。

例えば、賞与が直近半年における会社への貢献度などに応じて支給されるのであれば、非正規労働者にもその期間の貢献度に応じた賞与を支給することが必要になります。

自社の賞与がどのような理由や評価により支給されているのかのご確認をお願いします。

下記は、賞与の不合理性についての裁判例です。ご参考ください。

大阪医科薬科大学事件 (最高裁 R2.10.13) :

無期雇用である正職員に対して賞与を支給する一方、有期雇用であるアルバイト職員に対して賞与を支給しないことは不合理ではないとしました。本事件の賞与は、業績に連動して支給されるものではなく、基本給4.6か月分という一律の支給基準、将来の労働意欲の向上、その他正職員の人材確保やその定着を意図して支給したものでした。そのため、人材確保や定着を想定していない有期雇用のアルバイト職員(本件では有期雇用1年以内、更新で上限5年)に賞与を支給しないことは、不合理とは言えないと判断されました。

## ◆自社の正規労働者と非正規労働者について、個々の待遇差を確認しましょう

同一労働同一賃金についてどのように感じましたでしょうか。個々の待遇について、不合理ではないことを説明するというのはなかなか大変なことかもしれません。明確に不合理ではないことがわかるものもあれば、裁判で不合理かそうでないかを判断するくらい難しいものもあるでしょう。そのためにガイドラインを活用したり、これからも重要裁判例をご紹介していきたいと思えます。今回ご紹介した賞与については、その性質が紹介した裁判例のようであれば非正規社員に不支給とするのは不合理ではないという判断でした。一方で、賞与の性質が会社の貢献度に応じての支給であれば、非正規社員に全く不支給とするのは不合理と判断される可能性が高いでしょう。自社の基本給や賞与などがどのような性質なのかご確認ください。次月も引き続き同一労働同一賃金を紹介していきます。個々の待遇検証の続きで各種手当や、これからの方向性など筆者の視点をふまえてお話していきたいと思えます。

