社会保険労務士法人葵経営セミナーシリーズ

『同一労働同一賃金』への対応を考える

（2020.11.13時点の情報をもとに作成してあります）

社会保険労務士法人　葵経営
代表　皆川雅彦（特定社会保険労務士）
日立オフィス所長　吉岡啓行（特定社会保険労務士）

まず押さえておいていただきたい重要なポイント

1．「同一労働同一賃金」とはどういうことを求められているか
2．「均等待遇」と「均衡待遇」の違いとは
3．「同一労働同一賃金ガイドライン」の読み方（活用法）
4．最近の最高裁判例から読み解くことは
5．今後の取り組みの進め方の手順は

➡令和３年４月１日施行に向けて（中小企業）

１．働き方改革における「同一労働同一賃金」の位置づけ

１．労働者派遣法の改正（令和２年４月１日より施行）

テーマ：派遣労働者と派遣先労働者の待遇差の是正

１）均等・均衡方式か労使協定方式か　いずれかを選択

２）２年目を迎える令和３年４月段階で、派遣労働者向けの評価制度が必要

２．短時間・有期雇用労働法の新設（令和３年４月１日より中小企業に適用）

テーマ：自社内における正社員と非正規社員の不合理な待遇差の是正

１）均等待遇（法第９条）

２）均衡待遇（法第８条）

2．押さえておいて欲しい基本資料

【取組手順書】

【点検・検討マニュアル】

【対応状況チェックツール】

これらのベースとなっている【同一労働同一賃金ガイドライン】

３．「均等待遇」か「均衡待遇」かの判断要素

【４つの判断要素】

①担当する業務の内容

②担当する業務の責任の程度

③職務内容・配置の変更の範囲（人事異動や担当替え）

④その他の事情（成果・能力・経験、合理的な労使慣行、定年再雇用等）

同じような業務を担当する正社員と非正規社員を比較してみて・・・

①②③とも同じ	➡	均等待遇	差別的取り扱いの禁止
①②③いずれか異なる	➡	均衡待遇	不合理な待遇差の是正
④がある	➡	均衡待遇	不合理な待遇差の是正

４．労働者の定義を整理

正規・非正規それぞれのカテゴリーごとに比較検証を行う

【通常の労働者】

①フルタイム・期間の定めなし　・・・正社員（総合職・一般職）

②短時間・期間の定めなし　・・・短時間正社員

③フルタイム・期間の定めなし・地域や職種限定　・・・限定正社員

【非正規の労働者】

①短時間・期間の定めなし　・・・短時間労働者

②短時間・期間の定めあり　・・・短時間労働者

③フルタイム・期間の定めあり　・・・有期契約労働者

５. 同一労働同一賃金ガイドラインの読み方
～厚生労働省告示第430号（平成30年12月28日）～

各項目ごとに不合理なもの、そうでないものの原則となる考え方・具体例を明示している

１　基本給（昇給も含む）・・・何に基づいて決定しているか（能力・成果・勤続年数・その他）

２　賞与・・・何に基づいて決定しているか（評価制度の中身【評価項目】）

３　退職金・・・記載なし（そもそも当社における退職金制度の目的は？）

４　諸手当（役職手当・特殊作業手当・精皆勤手当・時間外休日手当・通勤手当など）

　　・・・各手当の趣旨・目的で判断

　　（家族手当・住宅手当）・・・記載なし

　記載なしについては、各社の労使により個別具体的な事情に応じて議論していくこと

５　福利厚生（慶弔休暇・健康診断による勤務免除・病気休暇・法定外の有給休暇など）

６　教育訓練

６．最近の最高裁判例から読み取ること（１）

ガイドラインで足りない部分を補足する材料として活用（一定の方向性を示している）

ただし、絶対ではない！・・・判例はあくまでも個別の事案を個別的に判断したもの

【注目の5つの最高裁判例】

①大阪医科薬科大学事件（最判令和2年10月13日）

②メトロコマース事件（最判令和2年10月13日）

③日本郵便事件（最判令和2年10月15日）　3本

【論点1：賞与】　一定の差を容認

①業績に連動するものではなく労務の対価の後払い

②一律の功労報償

③将来の労働意欲の向上

④正職員としての職務を遂行し得る人材の確保や定着を図るなどの目的

7. 最近の最高裁判例から読み取ること(2)

キーワードは、『有為人材確保論』という考え方！

【論点2:退職金】　一定の差を容認

①職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払い

②継続的な勤務等に対する功労報償等

③正社員としての職務を遂行し得る人材の確保や定着を図るなどの目的

【論点3:各種手当・休暇】　格差は不合理

①それぞれの性質や趣旨を重視

②職務内容等に相違があることは重視していない

8. 定年再雇用者の判例に変化あり！

定年前後で、仕事の内容や責任の重さ等変わらない場合、基本給や賞与の減額は違法になりやすい！ ➡ 何らかの勤務条件の変更が必要では？

これまでの裁判例では･･･

【長澤運輸事件】 定年後も職務内容等同じケース･･･88%は容認

【日本ビューホテル事件】定年後に職務内容等異なるケース･･･44%容認

【学究明社事件】 定年後に職務内容等異なるケース･･･40%容認

ところが･･･

【名古屋自動車学校事件：名古屋地判令和2年10月28日】

40%を超える減額は「不合理な待遇差に該当する」と判決

9. 各社における今後の取り組みのステップ

自社の現状分析・課題の整理	
対応状況チェックツールの活用	ワークシートの活用

↓

必要な改定案の決定➡説明書の作成➡就業規則等の変更	
基本給・賞与等のルール見直し	諸手当の整理統合

↓

報酬体系及び人事評価制度の整備	
基本給の決め方、賞与・退職金も含めた体系見直し	人事評価制度の構築

10. 当法人としてのサポート

（相談・アドバイス）・・・顧問契約の中で対応させていただきます
（コンサルティング）・・・内容に応じて別途協議、提案させていただきます

相談・アドバイス

- 現状分析・課題整理
- 説明書・規程の作成

コンサルティング

- 報酬体系の見直し
- 人事評価制度の整備