



## 同一労働同一賃金をもたらすもの (IRSME19002)

令和元年 12 月 5 日 宮本 雅史

### 1. はじめに

2020 年 4 月 1 日（中小企業は 2021 年 4 月 1 日）よりスタートする同一労働同一賃金への関心が高まっている。その内容は「同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（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）の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの<sup>1</sup>」である。

政府も制度の周知に力を入れており<sup>2</sup>、制度に関する詳細な情報を簡単に入手することができる。しかし、中小企業において対応が進んでいる割合が 36%ほどであるとの調査<sup>3</sup>もあり、企業における実際の対応は進んでいないように見受けられる。同調査では、「内容がわかりづらい」ことを対応の課題とした企業が 48%にのぼるともされており<sup>4</sup>、現場の困惑が見て取れる。なぜ、関心が高まり、政府も積極的に PR しているにもかかわらず対応が進まないのか。本稿ではその理由を、厚生労働省が発表している二つの代表的な資料から考えてみたい。すなわち、一つはいわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン<sup>5</sup>」、もう一つは「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（業界共通編）」である。なお、以下では前者を「ガイドライン」、後者を「マニュアル」と表記する。

### 2. ガイドライン

このガイドラインは、パートタイマー、有期雇用労働者、派遣労働者（以下、「パートタイマー等」という）に関する 2 つの法律（短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法）内にある、不合理な格差の解消規定において、どのような例が問題となる（あるいははならない）のかを示したものである。大きく、基本給、賞与、手当、福利厚生、その他に分けら

<sup>1</sup> 厚生労働省 同一労働同一賃金特集ページ

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

<sup>2</sup> 例えば、パート・有期労働ポータルサイト (<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>) の設置、各種パンフレット・説明動画の作成等

<sup>3</sup> 日本・東京商工会議所 2019 年 10 月 17 日付「雇用・労働政策に関する要望について」2 頁

<sup>4</sup> 注 3 と同じ

<sup>5</sup> 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に関する指針（平成 30 年度厚生労働省告示第 430 号）

令和元年 12月 5日

(IRSME19002) 同一労働同一賃金をもたらすもの

れ、それぞれについていくつか具体例が示されている。

ガイドラインにおける大きな問題点の一つが、その効力が不明確なことである。短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の中には、確かに厚生労働大臣が指針を定める旨定められている。このガイドラインもその規定を受けて設けられているのだが、そもそも指針にどこまでの拘束力があるのかははっきりしない。つまり、この指針に従わなかった場合にどうなるのかは、罰則の適用がないということ以外、不透明なのである。より深刻な問題は、それとは逆に、指針に従ってパートタイマー等の待遇を決めた場合でも、それが必ずしも法的に正しいとはいえないことである。これでは、企業がガイドラインに従った行動をとるインセンティブに乏しいと言わざるを得ない。

加えて、ガイドラインに上げられている例が企業運営においてどの程度有用なのか疑問がある。例えば、ガイドラインは賞与において以下のように述べている（抜粋。番号及び下線筆者）。

賞与であって、①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、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、②貢献に応じた部分につき、通常の労働者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。

（問題とならない例）

イ 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、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給している。

（問題となる例）

イ 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、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。

まず、①では、賞与が貢献に応じて支給されることになっているが、自社の賞与の計算方法が「貢献」に応じて支給するものか否かはどのように判定すればいいのだろうか。就業規則の記載なのか、実際の計算方法なのか、あるいは代表取締役がそう考えているかどうかなのか、わからない。次に、②は、賞与中に「貢献に応じた部分」と「貢献に応じていない」部分がある場合を想定している。一般的に、単純に貢献だけで賞与が決定されている場合は少ないと思われる。将来の活躍への期待や、賃金の後払いといった要素は多くの賞与にみられる。賞与がそのように複合的な基準によって算定されている場合、果たして「貢献に応じた部分」が明確に切り分けられるだろうか。

令和元年 12月 5日

(IRSME19002) 同一労働同一賃金をもたらすもの

実際の企業運営においては、これらの疑問こそ解決が必要である。そうであるにも関わらず、問題とならない例・問題となる例ともに、これらの疑問が解決されている状態が想定されており、具体例として挙げる意味に乏しいと思われる。

以上からすると、ガイドラインを確認しても、同一労働同一賃金というルールへの対応は「よくわからない」ということになる。ガイドラインがルールの普及に果たしている役割は非常に限定的だと思われる。

### 3. マニュアル

マニュアルは、全 70 ページ程のオールカラーであり、体裁としては「力作」である。ワークシートが設けられ、説明の内容もガイドラインに比べれば具体的になっている。そのワークシートの記入例として、下図がある。

**ワークシート (第三段階 A) 記入例**

⑤の待遇 (賞与)	①左記待遇の性質・目的はどういうものですか。 ・会社の業績に対する功労報償として支給。						
②決定基準にどのような違いを設けていますか、また、違いを設けている理由は何が記入してください。							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; padding: 5px;">比較対象労働者</th> <th style="width: 50%; padding: 5px;">取組対象労働者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">・販売実績に応じ、基本給の1～4ヶ月分(販売実績が低調な人であっても最低基本給の1ヶ月分を保証)を支給する。</td> <td style="padding: 5px;">・支給なし。</td> </tr> </tbody> </table>	比較対象労働者	取組対象労働者	・販売実績に応じ、基本給の1～4ヶ月分(販売実績が低調な人であっても最低基本給の1ヶ月分を保証)を支給する。	・支給なし。	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="padding: 5px;">違いを設けている理由</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">販売に対する目標はどちらもなく、取組対象労働者も販売実績に何らかの貢献をしているので、「支給なし」についての理由を説明することができないことから要改善。</td> </tr> </tbody> </table>	違いを設けている理由	販売に対する目標はどちらもなく、取組対象労働者も販売実績に何らかの貢献をしているので、「支給なし」についての理由を説明することができないことから要改善。
比較対象労働者	取組対象労働者						
・販売実績に応じ、基本給の1～4ヶ月分(販売実績が低調な人であっても最低基本給の1ヶ月分を保証)を支給する。	・支給なし。						
違いを設けている理由							
販売に対する目標はどちらもなく、取組対象労働者も販売実績に何らかの貢献をしているので、「支給なし」についての理由を説明することができないことから要改善。							

※赤字は記入例です。

ガイドラインと同様、賞与の例を挙げたが、賞与の性質・目的が「会社の業績に対する功労報償として支給」となっている。そして、比較対象労働者（正社員をイメージ）に対しては販売実績に応じて賞与が支給されているが、取り組み対象労働者（パートタイマー等）には賞与の支給がないという例である。そして、結論としては、正社員にもパートタイマー等にも販売目標が設定されておらず、パートタイマー等も販売実績に何らかの貢献があることから、支給なしの理由を説明できず、改善が必要とされている。

ここでは、ガイドラインの賞与の例とは異なり、功労報償（ガイドラインにいうところの貢献とほぼ同義）を「販売実績に応じて支給すること」だと具体化している。そのうえで、パートタイマーでも販売実績に貢献があることは間違いのないため、一切支給しないということには問題がある、と結論付けられている。これは、ガイドラインと比べれば幾分

令和元年 12月 5日

(IRSME19002) 同一労働同一賃金をもたらすもの

---

詳細になっており、判断手順の参考としやすい。

しかし、依然としてガイドラインに対して指摘した問題点は残っている。まず、マニュアルは、ガイドライン以上に効果が不明である。ガイドラインは一応、法律に根拠があったが、マニュアルにはその根拠すらない。したがって、「マニュアル通りに進めたからといって法的に正しいとは限らない」という問題点は、ガイドライン以上に深刻である。また、先ほどの例では賞与の性質・目的は功労報償だとされていたが、性質・目的をどのように判定すればいいのかはやはりわからない。

加えて、「支給なしの理由が説明できない」という点も曖昧である。問題は、こういった要素が揃えば「理由が説明できる」といえるのかであり、その点について詳細な基準は提示されていない。

このように、マニュアルはなお不十分さを残している。

#### 4. おわりに

ここまでみてきた二つの資料のみでは、同一労働同一賃金への対応を、自社の状況に合わせつつ実行するには心もとない。とはいえ、厚生労働省が発表している資料であり、全く無視して対応を進めることもできない。こういった事情が、「内容がわかりづらい」という評価の一因となっていると思われる。

ただ、何の対応もできないというわけではない。少なくとも、待遇の性質・目的から正社員・パートタイマー等における待遇差の不合理性を考えるという手順は、ガイドラインとマニュアルで共通している。つまり、「法的に必ず正しい方法」に拘泥せずとも、待遇の性質・目的について、「自社なりに」再度確認することに大きな意味があるといえる。そのうえで、正社員とパートタイマーそれぞれの就労実態を洗い直し、性質・目的と就労実態が結びついているかを確認することは、現状でも十分可能である。この取組みは、単に同一労働同一賃金という法律への対応のみにとどまらず、正社員とパートタイマー等をフラットに比較することを意味する。それによって得られた情報は、隠れた優秀な人材の発見、今後の採用・育成計画の立案などにつながり、企業運営にとってもメリットがある。人手不足が深刻な中小企業にとって、現有の社員を最大限活用することは重要な課題であり、このメリットこそが、同一労働同一賃金が企業にもたらす「恩恵」となる。(了)