WEB限定資料

同一労働同一賃金、無期転換、限定正社員に対応

正社員・非正規社員の人事制度の見直し方

同一労働同一賃金 編

講師：株式会社新経営サービス

常務取締役　人事戦略研究所所長　山口俊一

2018年6月

Copyright 2018 Shinkeiei Service Co.,Ltd, All Rights Reserved.

よく分かる同一労働同一賃金講座１

（法改正・ガイドライン編）

Copyright 2018 Shinkeiei Service Co.,Ltd, All Rights Reserved.

4. 同一労働同一賃金法制とガイドライン案

（1）これまでの、同一労働同一賃金に関連した主な法律と今回の改正案の概要

これまでの、主な同一労働同一賃金に関連する法律。すでに、国籍、信条、社会的身分、性別、雇用形態により、賃金その他の待遇において差別的な取り扱いをすることは、禁止されている。

労働基準法第3条（均等待遇）

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

労働基準法第4条（男女同一賃金の原則）

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

Copyright 2018 Shinkeiei Service Co.,Ltd, All Rights Reserved.

労働契約法20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

パートタイム労働法第９条（差別的取扱いの禁止）

事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

Copyright 2018 Shinkeiei Service Co.,Ltd, All Rights Reserved.

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案（平成30年4月6日提出）の概要（抜粋）

Ⅲ　雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保
（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1．不合理な待遇差を解消するための規定の整備

○　短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
（有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」））

○　有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。

○　派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。

○　また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2．労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

○ 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3．行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

○　1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

Copyright 2018 Shinkeiei Service Co.,Ltd, All Rights Reserved.

（2）働き方改革関連法案「同一労働同一賃金」部分に関するポイント

⇒ 「不合理な待遇」の具体的な事例については、ガイドラインで示す。

個別案件に対する判断は、裁判など司法に委ねられる。

「労働契約法」第20条の規定を削除し、「パートタイム労働法」を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に名称変更し、有期雇用労働者も含める。

比較対象を、「同一の事業所に雇用される」から「同一の雇用主に雇用される通常の労働者（正規雇用労働者）」に変更し、①職務内容・責任の程度、②職務内容・配置の変更範囲、その他の事情　を考慮し、不合理と認められる待遇の相違を禁止。

通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努める。

基本給、賞与、その他の待遇（手当・休日等）のそれぞれについて、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮する。

Copyright 2018 Shinkeiei Service Co.,Ltd, All Rights Reserved.

「労働者派遣法」の改正案では、「派遣先の労働者との均等・均衡方式」とされる。しかし、派遣先が変わるごとに賃金水準も変わってしまうと、派遣労働者の賃金水準が不安定になってしまうため、待遇決定の際に「派遣先の労働者との均等・均衡」か「派遣元の労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式」を選択。

パートタイム労働者に加え有期雇用労働者に対しても、『雇入れ時の待遇の内容等に関する説明』、『労働者から求めがあった場合に、待遇を決定するに当たって考慮した事項に関する説明』を雇用主の義務とする。

また、『行政による裁判外紛争解決手続の整備』として、「不合理な待遇の相違の禁止」に関する苦情及び紛争についても、行政から助言・指導・勧告の実施や、行政ADR（裁判外紛争解決手続）が利用できる。

⇒「同一労働同一賃金」という言葉は、どこにも出てこない！

内容的には、「非正規社員の差別的待遇禁止法案」が妥当ではないか。

（正規・非正規の格差是正以外の要素は、全く含まれていない）

Copyright 2018 Shinkeiei Service Co.,Ltd, All Rights Reserved.

講師紹介　山口俊一（やまぐち　しゅんいち）

株式会社新経営サービス　　常務取締役　人事戦略研究所所長

人事コンサルタントとして25年超。約500社の人事・賃金制度改革を支援してきた人事戦略研究所を立ち上げ、現在に至る。一部上場企業から中堅・中小企業に至るまで、あらゆる業種・業態の人事制度改革コンサルティングを手掛ける。

著書に「同一労働同一賃金で、給料の上がる人・下がる人」「業種別人事制度③商社・卸売業」「業種別人事制度⑥運輸・物流業」「デフレ時代の人事評価・賃金制度の作り方」「3時間でわかる職種別賃金入門」「成果主義を自分の味方につける法」「成果主義人事入門」「店舗経営者・店長のための高収益を実現する人事＆人材育成」「会社をプロ集団に変える階層別新賃金システム」（以上、中央経済社）「自社に適した人事評価・賃金制度を１年間１２ヵ月で作成するマニュアル」「中堅・中小企業の新賃金決定マニュアル」（以上、アーバンプロデュース）　「理不尽な給料」（ぱる出版）がある。
プレジデントオンラインで「人事＆給料の謎」を連載。

Ｅ－mail　：　yamaguchi@skg. co. jp

株式会社新経営サービス　　人事戦略研究所

社員数：80名（グループ合計）
設　立：1978年（社歴40年）
URL　：　https://jinji. jp

関東・関西地区を中心とした全国・様々な業種の中堅・中小企業に対して、人事評価・給与制度の構築・運用を中心に、人事・組織問題解決のコンサルティングを行う専門家集団です。

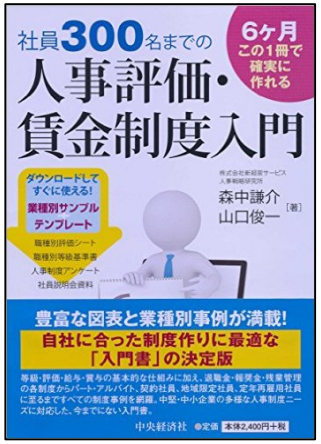
Copyright 2018 Shinkeiei Service Co.,Ltd, All Rights Reserved.

山口俊一　主な著書紹介

『同一労働同一賃金で、
給料の上がる人・下がる人』

『「成果主義」人事入門』

『社員300名までの
人事評価・賃金制度入門』



『店舗経営者・店長のための
高収益を実現する人事・人材育成』

『3時間でわかる
「職種別賃金」入門』

『理不尽な給料』

Copyright 2018 Shinkeiei Service Co.,Ltd, All Rights Reserved.

「業種別人事制度」①～⑥

業種ごとの事例やサンプルが満載の人事入門書

①製造業

②小売・飲食業

③商社・卸売業

④IT・ソフトウェア業

⑤建設・不動産業

⑥運輸・物流業

Copyright 2018 Shinkeiei Service Co.,Ltd, All Rights Reserved.