

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

# よく分かる同一労働同一賃金講座2

## (よくある疑問編)

### (3) 同一労働同一賃金に関する、よくある疑問

疑問	解説
同一労働同一賃金とは？	「同じ仕事内容であれば、同じ賃金にきなさい」という考え方。ただし、仕事ごとに一律給与にするという意味ではない。同じ仕事でも、担当職務の難易度や能力、成果によって賃金額が異なることは当然。正規・非正規といった雇用形態や、男女、国籍などの要素で賃金差をつけてはいけない、ということ。
日本で、同一労働同一賃金を推進する目的は？	日本では、正社員と非正規社員の待遇格差是正が最大の目的。このテーマで先行するヨーロッパ諸国では、主として男女間の賃金格差是正を目的として推進されてきた点が異なる。 また、日本の場合は、各社ごとでの待遇格差是正を指向しており、新たに非正規社員間での賃金格差拡大を招く懸念が発生する。
同一価値労働同一賃金とは？	ヨーロッパ諸国では、むしろ「同一価値労働同一賃金」という表現の方が一般的。たとえば、力仕事など男性が得意な仕事と、美容など女性が得意な仕事があると。このように異なる仕事であっても、「知識・技能」「負担」「責任」「労働条件」といった要素で職務評価を行い、同レベルの価値と見なされた職務については同一賃金を設定すべき、という考え方。この点でも、男女格差是正という意図が表われている。

<p><b>「同一労働」はどのように判断される？</b></p>	<p>同じ職種（営業職や製造職など）というだけでなく、役割責任の重さや難易度、能力、期待成果など、合理的な違いがあれば、「同一労働」ではないということになる。ただし、この点は難解な判断ポイントであり、法制化された後も、さまざまな議論が出てくると考えられる。</p>
<p><b>非正規社員の待遇改善は、正社員の賃金引下げにつながるか？</b></p>	<p>政府内での議論でも、正社員の賃金水準を引き下げて同一賃金を実現することは認められない、という考え方が確認されている。しかし、人件費増により収益力が低下する企業が出てくれば、賞与や昇給率など正社員の賃金への影響も避けられないと思われる。オランダでは、賃金抑制と労働時間短縮に労使合意することで、同一賃金と同時に失業率低下や国際競争力強化を実現したと言われている。</p>
<p><b>「同一労働同一賃金ガイドライン案」とは何か？</b></p>	<p>正社員と非正社員の間で、賃金が異なるなどの待遇差がある場合に、どのような待遇差が不合理で、どのような待遇差が不合理でないかを、待遇ごとに事例も含めて示したもの。今後、正社員と非正社員の間の待遇差について、法改正に向けた検討を行っていく予定であり、このガイドライン案は、今後、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定されるもの。ガイドライン案は、現時点では「案」であり、今後、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定され、これから検討される改正法案の施行時期に合わせて施行される予定です。このため、今回のガイドライン案を守っていないことを理由に、行政指導等の対象になることはない。 【厚生労働省WEBサイトより】</p>

## 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](mailto: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。

## 山口俊一 主な著書紹介

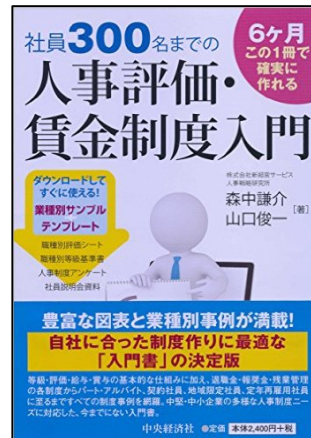
『同一労働同一賃金で、  
給料の上がる人・下がる人』



『「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』



「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

