

# 中小企業にも同一労働同一賃金

## 4月適用、不合理な待遇差を是正

いわゆる同一労働同一賃金に関する法律である「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」（以下、パートタイム・有期雇用労働法）が2021年4月1日より中小企業にも適用開始となる。正規社員と非正規社員の差別的な取り扱いを禁止した9条と不合理な待遇差を禁止した8条、非正規社員から待遇差について説明を求められた場合の説明義務を企業に課した14条に、中小企業も適切に対応しなくてはならない。

### 導入の背景と目的

パートタイム・有期雇用労働法は、「通常の労働者」と「短時間労働者や有期雇用労働者」との間の不合理な待遇差については是正を求めるものである。通常の労働者とは無期雇用でフルタイム勤務の労働者を指し、基本的には正規社員のことである。現在、日本の雇用全体の約4割が短時間労働者や有期雇用労働者といった非正規社員とされており、正規

社員と非正規社員との間には、賃金をはじめとする待遇に差があるのが実情である。

同法は、働き方の3要素である①職務の内容（業務の内容、業務に伴う責任の程度）②職務の内容・配置の変更の範囲③その他の事情に照らし、通常の労働者と、短時間労働者や有期雇用労働者の間に不合理な待遇差を設けてはならないとする。また、短時間労働者らから説明を求められた場合、企業は彼らに通常

の労働者との待遇差の内容や理由を説明しなくてはならない。

企業が同法に対応することによって、通常の労働者と、短時間労働者や有期雇用労働者との間の不合理な待遇差が解消され、同一労働同一賃金が実現していくというわけである。施行後約1年間で、同一労働同一賃金への対応に影響する動きが大きく二つあった。一つ目は20年10月ごろに同一労働同一賃金に関する最高裁判決が相次いで出たこと、二つ目

三菱UFJリサーチ&コンサルティング  
組織人事戦略部 チーフコンサルタント  
澤村啓介  
さわむら・けいすけ 立命館大  
経営卒。専門は、組織・人事戦略  
立案、人事制度構築、教育制度等  
人事サブシステム構築。

はジョブ型雇用への注目度が一層高まっていることである。

本稿では、パートタイム・有期雇用労働法への対応に当たり理解しておくべき働き方の3要素について説明した後、同一労働同一賃金に関する最高裁判決とそれを踏まえた対応、ジョブ型雇用と同一労働同一賃金の関係について解説していく。

### 働き方の3要素について

まず働き方の3要素について、厚生労働省の「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を参照しながら解説したい。特に中小企業はこの働き方の3要素が文書化されておらず、曖昧になるケースが多く問題となりやすい。なお、本章の【部分】は、厚生労働省の点検・検討マニュアルから抜粋している。

職務の内容とは、業務の内容および責任の程度のことである。マニュアルでは、業務の内容について【業務とは職業上継続して行う仕事】、責任の程度について【業務の遂行に伴い行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等】としている。責任の程度は、次のようなことを挙げている。【単独で決裁できる金額の範囲、管理する部下の人数、決裁権限の範囲、職場において求められる役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応、売上目標等の成果への期待度】である。

職務の内容・配置の変更の範囲は【将来の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む）の有無や範囲のこと】としている。ここで注目したいのは、抽象的にならないように注意する必要があるが、「将来の見込み」も職務の内容・配置の変更の範囲に含むことである。

その他の事情とは、【職務の内容】「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労

使交渉の経緯は「その他の事情」として想定されています」とする。その他の事情を認めた有名な判例に長澤運輸訴訟がある。この訴訟では、待遇が団体交渉を経て決定しているということ、定年後の再雇用者は一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けられること、といった事情が待遇差の不合理性の判断に影響した。

### 待遇の差の是正

この働き方の3要素の整理結果によつて、待遇差の是正方法は異なってくる。整理結果は大きく2種類となる。「職務の内容」「職務の内容・配置の変更の範囲」が正規社員と非正規社員で同じケース、正規社員と非正規社員で異なるケースである。

職務の内容と職務の内容・配置の変更の範囲が同じケースは、パートタイム・有期雇用労働法9条に基づき均等待遇とする必要がある。一方、両者が異なるケースは、パートタイム・有期雇用労働法8条に基づき均衡待遇としてよい。点検・検討マニュアルから均等待遇、均衡待遇の定義を抜粋すると、以下の通りである。【均等待遇…待遇決定に当たつて、

短時間・有期雇用労働者が通常の労働者と同じに取り扱われること、つまり短時間・有期雇用労働者の待遇が通常の労働者と同じ方法で決定されることを指す。ただし、同じ取り扱いのもとで、能力、経験等の違いにより差がつくのは構わない】

【均等待遇…短時間・有期雇用労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との間に不合理な待遇差がないこと、つまり①職務の内容②職務の内容・配置の変更の範囲③その他の事情、の違いに応じた範囲内で待遇が決定されることを指す】

つまり、働き方の3要素を整理した結果、職務の内容と職務の内容・配置の変更の範囲が同じケースでは、能力、経験等の違いにより待遇に差がつくのは問題がないものの、待遇の決定方法は同じである必要がある。要するに、正規社員と非正規社員の両者について基本給、各種の手当、退職金、その他の休暇などの各種の待遇の決定方法が同じとイメージするのが理解しやすい。ただし、正規社員と非正規社員の間で職務の内容と職務の内容・配置の変更の範囲が全く同一のケースはそう多くはないだろう。正規社員と非正規社員の職

務の内容のうち、一見、業務の内容の多くが重複していたとしても、クレーン対応や部下指導は正規社員のみといったケースや、正規社員については異動命令の可能性があるなど、正確に働き方の3要素を整理すると職務の内容と職務の内容・配置の変更の範囲に差が見られることが多い。その場合は、均衡待遇であることを前提に正規社員と非正規社員の待遇差を是正すべきかを検討していくことになる。実際に20年10月に示された最高裁においても、職務の内容と職務の内容・配置の変更の範囲に差があつた事例であり、今後のパートタイム・有期雇用労働法への対応に当たり大いに参考となるだろう。

### 最高裁の判例とその対応

先に述べた通り、パートタイム・有期雇用労働法は20年4月に施行された。ただし、中小企業への適用は21年4月に猶予され、中小企業の中には同法に対して未対応企業も多く存在するだろう。また、20年4月時点では、同一労働同一賃金に関する賞与、退職金、諸手当、休暇関連についての最高裁判決が控えていたこともあり、大企業でも対応の様子見

## 〈図表〉同一労働、同一賃金に関する法令

<p>労働契約法 20条 (削除前)</p> <p>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人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（以下この条において「職務の内容」という。）、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。</p>
<p>パートタイム・有期雇用労働法 8条</p> <p>事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、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して、不合理と認められる相違を設けてはならない。</p>

(注)下線は当社にて引いた

していた企業も多くあろう。しかし、20年の秋、判決が出そろった。なお、いずれの最高裁判決でも労働契約法20条について争っているが、現在は同様の趣旨の条文が、パートタイム・有期雇用労働法の8条に規定されており、同一労働同一賃金への対応に当たり参考となる判例であることに変わりはない。〈図表〉

賞与、休職関連、退職金、諸手当、休暇関連に関する最高裁の判決について、待遇の判断のみを述べると次の通りである。

メトロコマース訴訟で注目された

待遇差は退職金であったが、「不合理とはいえない」という判断であった。大阪医科大学訴訟で注目された待遇差は、賞与であったが、「不合理とはいえない」という判断であった。また、私傷病欠勤中の賃金の支給有無および休職給の支給有無も注目されていたが、「不合理とはいえない」という判断であった。

日本郵便訴訟では、扶養手当の有無（大阪）、病気休暇の有給無給（東京）、夏期冬期休暇の有無（東京、大阪、佐賀）、年末年始勤務手当の有無（東京、大阪）、年始期間の勤務に対する祝日給の有無（大阪）が争われたが、いずれも「不合理」という判断がなされた。

これらの判断は、賞与や退職金は非正規社員には支給しなくてもよいと受け取れるかもしれないが、一足飛びにそのように考えるのは誤りである。判例を踏まえた実務上のポイントは次の2点に集約できる。

1点目は、これらは「働き方の3要素に相応の差があった事例であること」に留意する必要があるということだ。例えば、メトロコマースであれば、売店業務は正規社員と非正規社員とでおおむね共通であること

は認められたものの、正規社員は「休暇や欠勤で不在の販売員に代わって早番や遅番の業務を行う代務業務を担当していたほか、複数の売店を統括し売上向上のための指導、改善業務等の売店業務のサポートやトラブル処理、商品補充に関する業務等を行うエリアマネージャー業務に従事することがあった」（最高裁判決）とし、非正規社員と正規社員で職務内容、職務の内容と配置の変更の範囲が異なる判断された。

大企業では、職務や拠点多くあり、また場合によっては出向先等もあるため、必然的に職務の内容・配置の変更の範囲で差を設けやすい。その一方で、中小企業については、拠点が単一であることも多く、職務の内容・配置の変更の範囲が設けにくいといった実態もあり、同一労働同一賃金への対応に当たり注意すべきである。

2点目は、働き方の3要素に相応の差があったにもかかわらず、諸手当や休暇関連については、待遇差が不合理であると判断されている点である。実は、諸手当や休暇関連は、その目的に照らすと、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲とは

関係のないことが多い。具体的にいうと、例えば、扶養手当は日本郵便の大阪の件で「長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計などを容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる」（最高裁判決）とされた。一般的にも、扶養手当を設けている場合は、このような目的で支給している企業が多く、正規社員と同じく扶養親族を抱える非正規社員に対して支給しないことは説明しにくいだろう。実際にこの日本郵便の訴訟では、非正規社員が労働契約の更新を繰り返していることから「相応に継続的な勤務が見込まれている」（同）として、非正規社員に扶養手当が支給されていないことは不合理だと判断している。

そのため、前記の2点のポイントを踏まえると、同一労働同一賃金への対応は「職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情」を整理の上、正規社員と非正規社員の待遇差について説明できない部分を是正していく、というプロセスを踏むというのがよいだろう。ただし、

実務的には働き方の3要素の視点で、正規社員と非正規社員間で差が相応に見られる場合については、退職金や賞与について人件費への影響等を踏まえ、対応の優先順位を下げることも考えられる。しかし、少なくとも、諸手当、休暇関連の待遇について、正規社員と非正規社員間で差異がある場合は、働き方の3要素を整理の上、早々に対応の要否を判断するのがよいだろう。

## ジョブ型雇用への注目

これまで最高裁判決とその対応について確認してきたが、冒頭に述べたもう一つの動き、ジョブ型雇用にも触れておきたい。

ジョブ型雇用の中核を成すのは、職務型の人事制度であり、同一労働同一賃金対応、つまりパートタイム・有期雇用労働法と親和性が高い。ジョブ型雇用が注目を浴びたのは、パートタイム・有期雇用労働法の施行、テレワークの浸透等、さまざまな観点があるが、根底にあるのは、年功的な人事制度や雇用の在り方に限界がきている、という認識だろう。つまり、職務と報酬を一致させ、職務に対して公平な報酬制度を採用す

る方が、従業員の報酬への納得感を高め、ひいては企業競争力を高めるという認識が、企業の人事や経営者にも広まっていることである。

職務型の人事制度を導入するには、個々の職務に対して職務価値を判定し、職務価値ごとに報酬水準を決定する、といった手順を踏む必要がある。職務価値を確認する際は、厚労省の「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」を参考にしながら、職務の難易度や責任の重さ等を評価していくのがよい（これを職務評価という）。ただし、職務評価は、実態を把握するためのヒアリングや評価に多くの時間を要することも多い。また、職務評価の結果は、パートタイム・有期雇用労働法が求める職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち、一つの要素を説明するにすぎない。そのため、法律対応の観点からは、職務型の人事制度を導入する必然性はない。人事部の体力や問題の大きさなどを踏まえ、優先的に実施すべきかの判断が必要である。しかし、今後は法対応を超えて、企業競争力を高めるため、年功的な人事制度の打開策としてジョブ型雇用や職務型

の人事制度への転換を図る必要のある企業も出てくるだろう。

## 今後の展望

パートタイム・有期雇用労働法の施行から約1年が経過し、21年4月から中小企業も同法の対象となる。20年は同一労働同一賃金に関する最高裁判決も相次いだ。結果は先ほど説明した通りで、賞与や退職金を「非正規社員に支給しないことは不合理とはいえない」というものであった。当然ながら判決はあくまで参考であって、対応策は企業ごとに判断されるものではある。しかしながら、企業は、これまで不支給であった賞与や退職金について、判決を踏まえて非正規社員にも支給するという判断には踏み切りにくいだろう。

一方、現在の年功的な雇用の在り方に危機感を覚えている経営者は少なくない。そのため、判例や法律対応というよりは、企業の事業環境への対応といった観点から、ジョブ型雇用や職務型の人事制度への見直しを検討する企業が増えてくるだろう。職務型の人事制度とした場合に、今回の最高裁判決で不合理とまではいえないとされた賞与や退職金などの

待遇についても、正規社員と非正規社員の職務価値が同じであれば、支給する等の待遇差が是正される動きが出てくるかもしれない。

生産年齢人口が減少していく日本においては、中長期的にみれば人手不足が進行していく。その対応として、高齢者や女性、外国人労働者など多様な属性、バックグラウンドを持つ労働者が職場にますます増えてくるだろう。このような多様な労働者が働く職場では、これまでのように担う職務とは無関係に年功的であったり、不合理なまでに正規社員を優遇したりした仕組みでは、これらの労働者の納得性を担保できず、結果的に離職を招き、ひいては事業運営に支障を来す可能性も出てくる。そうならないためには、単なる法対応にとどまらず、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情に照らして、労働者にとって納得性の高い待遇としていくことが求められてくる。このような取り組みにより、自社で働く労働者の活力が高まり労働者から選ばれる企業となれば、より優秀な労働者を多く「雇用・定着」でき、競争力のある企業になれるだろう。