

中小企業の 「同一労働 同一賃金」適用に 向けた 実務対応策

- 同一労働同一賃金とは
- 最高裁判決の実務への影響を読む
- 中小企業の実務対応のポイント

2021年4月1日から「同一労働同一賃金」が中小企業へも適用となります。2020年10月には非正規雇用労働者の賃金に絡んだ最高裁判決が出され、その影響も考慮する必要があります。同一労働同一賃金の適用に向けて中小企業に求められる実務対応を解説します。

社会保険労務士法人ナデック
特定社会保険労務士

小 岩 広 宣

非正規雇用労働者の待遇差に関する最高裁判決

判決日	使用者	雇用形態	待遇等の内容	待遇差に関する最高裁の判断
10月13日	大阪医科薬科大学	アルバイト	賞与なし	不合理でない
	メトロコマース	契約社員	退職金なし	不合理でない
10月15日	日本郵便	契約社員	扶養手当なし	不合理
			年末年始勤務手当なし	不合理
			祝日給なし	不合理
			夏期冬期休暇なし	不合理
			病気休暇なし	不合理

同一労働同一賃金とは



2020年10月は、13日に大阪医科薬科大学事件とメトロコマース事件、15日に日本郵便事件の判決が出され、最高裁の判決ラッシュとなりました。

大阪医科薬科大学事件は主にアルバイト職員の賞与、メトロコマース事件は主に契約社員の退職金、日本郵便事件は主に契約社員の諸手当と休暇制度について判断されました。いずれも正社員と非正規雇用との待遇差が論点となっていたことから、同一労働同一賃金についての最高裁の最新の判断として注目されました。

働き方改革の目玉としてスタートした「同一労働同一賃金」（雇用形態に関わらない公正待遇の確保）は、大企業では2020年4月から施行されており、中小企業は2021年4月から施行されます（派遣労働者については企業規模を問わず一律2020年4月から施行）。

同一労働同一賃金の対象となる

のは、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者です。

具体的には、パートタイム労働者と有期雇用労働者についてはパートタイム・有期雇用労働法で、派遣労働者については労働者派遣法で規定され、具体的な取扱いを定めた指針として「同一労働同一賃金ガイドライン」が公開されています。

そもそも同一労働同一賃金という、「同じ仕事をしている人に同じ賃金を支払う」という考え方を意味すると思われるがちですが、それは西欧型の同一労働同一賃金です。日本ではいわゆる正社員との比較において同じ企業内における非正規雇用の待遇の改善をはかるという意味で使われています。

同一労働同一賃金の目的は 不合理な待遇差の解消

同一労働同一賃金の「目的」について、ガイドラインの前文で

は、「雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保」するために、「同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消を目指す」と述べられています。

つまり、正社員等の正規雇用労働者と、契約社員やパート等の非正規雇用労働者との間に存在する基本給や手当、福利厚生等をめぐる「不合理な待遇差の解消」が目的で、あらゆる格差を解消して完全な均等待遇を図ることを目指しているわけではなく、必ずしも同じ仕事をしている労働者が例外なく同じ賃金でなければならぬわけではないわけではありません。

したがって、両者に待遇差が存在する場合に、何をもって「不合理」と判断するかが非常に重要となります。

不合理とされる 判断基準とは

待遇差が「不合理」と判断され

る基準について、ガイドラインの「基本的な考え方」には、「この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。事業主が、第3から第5までに記載された原則となる考え方に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある」と書かれています。

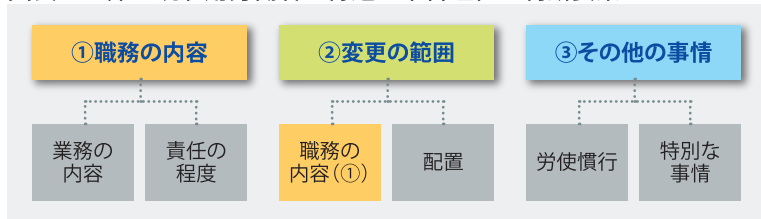
すなわち、ガイドラインに示されたのはあくまで「原則となる考え方及び具体例」であり、ここに示されていない論点については、「労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる」とされています。事例に当てはまらない具体的な論点については、国は労使の自主性を尊重し、折衝や協調に期待しているというのが、ここで示されている考え方です。

労働条件の違いが不合理であった場合は、法律に違反するとしてただちに労働条件の内容が引き上げられるわけではなく、「待遇の

図表1 非正規雇用労働者の待遇の不合理性の判断にまつわるパートタイム・有期雇用労働法の規定

不合理な待遇の禁止
<p>第8条 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>
通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止
<p>第9条 事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者であつて、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ことが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。</p>

図表2 非正規雇用労働者の待遇の不合理性の判断要素



相違が不合理と認められる等の可能性がある」とされます。つまり、正社員と非正規雇用との間の差が許容範囲かどうか、個別に判断するということであり、この判断の主体はもちろん裁判所です。労働局などから指導・勧告といった行政指導が行なわれることもありますが、具体的な労働条件については裁判によって確定されることになります。

① 職務の内容……非正規雇用労働者の待遇が不合理であるか否かは、次の3つの要素から判断されます（図表2）。非正規雇用労働者の待遇が不合理であるか否かは、次の3つの要素から判断されます（図表2）。非正規雇用労働者の待遇が不合理であるか否かは、次の3つの要素から判断されます（図表2）。

② 変更の範囲……将来にわたつて①が変更されたり、配置の変更がされるかどうかを指す

③ その他の事情……労使慣行や労働組合との折衝などを指す

「均等待遇」（不合理な待遇差の禁止）では、①職務の内容、②変更の範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差が禁止され、「均等待遇」（差別的取扱いの禁止）では、①職務の内容、②変更の範囲が同じ場合には差別的取扱いが禁止されることになります。中小企業も2021年4月から待遇の相違の内容・理由の説明義務が課せられるため、非正規雇用労働者が現在従事している業務の内容と責任の程度のことを指す

業務が課されているため、非正規雇用労働者から求めがあった場合、事業主は正社員等との待遇の相違の内容・理由を説明しなければなりません。

職務の内容等が非正規雇用労働者に最も近いと判断される正社員等との間で待遇差の内容・理由を説明することが基本となり、資料を活用して口頭により説明することが求められます。この義務に反する場合には、行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の制度の対象ともなるため、十分に改正法のコンプライアンスを意識した事業運営をはかることが肝要だといえるでしょう。

最高裁判決の実務への影響を読む

大阪医科薬科大学事件と実務への影響

大学アルバイト職員の賞与が争点となった大阪医科薬科大学事件では、賞与の性格について「業績に連動するものではなく、算定期

間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものと認められる」と判断され、「正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対して賞与を支給することとした」としています。



賞与の支給の目的は、正職員に相応しい職務遂行能力を持つ人材の確保や定着を図ることにあり、労務の対価の後払いや将来の労働意欲の向上などの趣旨を含んでいたとされます。就業規則などにおいても正職員のみ賞与が支給されるとされていたことから、アルバイト職員は対象外とされている制度が基本的に肯定されたといえます。

正職員の業務が学内の英文学術誌の編集事務、病理解剖に関する遺族などへの対応や部門間の連携、毒劇物など試薬の管理業務など、かなり高度な内容を含んでいたのに対して、アルバイト職員の業務が「相当に軽易」であったことや、正職員には就業規則に基づく人事異動を命じられることがあったのに対して、アルバイト職員には原則として配置転換がなかったことも、賞与をめぐる判断に影響しています。

メトロコマース事件と実務への影響

メトロコマース事件では、正社員と非正規雇用との待遇差のうち、主に退職金が論点となりました。

判決では、退職金の性格について、「退職金は、上記の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や継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するもの」「正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとした」と評価しています。

最高裁は退職金について、「労務の対価の後払い」や「功労報償」などの複合的な性質を持ったものであり、正社員の人材確保や定着を目的として支給されていたと評価しました。あわせて正社員には配置転換があり、職能給が適用される一方で、契約社員には原則として配置転換も職能給も適用されていなかったことも、退職金の支給についての評価の要素と判断されています。

さらに、正社員がほかの販売員の業務を代務し、複数の店舗を統括したり、指導・改善業務やトラブル対応などに従事する一方で、契約社員はもっぱら販売業務にのみ従事していたことは、正社員と契約社員の業務や責任をめぐる役割が相当程度に異なるものであり、やはり退職金支給を判断するうえでの一要素だと位置づけられました。

日本郵便事件と実務への影響

日本郵便事件では、正社員と非正規雇用との待遇差のうち、主に

割が相当程度に異なるものであり、やはり退職金支給を判断するうえでの一要素だと位置づけられました。

図表3 日本郵便事件における最高裁の判断

待遇等の内容	最高裁の判断
扶養手当	扶養親族があり、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、契約社員にも扶養手当を支給すべき
年末年始勤務手当	年末年始勤務手当の性質や支給要件、支給金額に照らせば、契約社員にも支給すべき
祝日給	年始期間における勤務の代償としての祝日給は、契約社員にも支給すべき
夏期冬期休暇	契約社員は、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれているので、夏期冬期休暇は契約社員にも支給すべき
病気休暇	契約社員にも、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、私傷病による有給の病気休暇を与えるべき

扶養手当などの諸手当と、夏期冬期休暇などの休暇が論点となりました。結論としては、大阪医科大学事件とメトロコマース事件で使用者側の主張が受け入れられたのに対して、日本郵便事件は労働者側が勝訴したといえます。

事件で争点となったのは、扶養手当、年末年始勤務手当、祝日給、夏期冬期休暇、病気休暇です。これらの手当や休暇制度については、「労働条件の相違は、いづれも労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である」と判断されています。

つまり、これらの手当や休暇について、正社員と同様に契約社員にも支給すべきとされました。判決文の論点を整理すると、**図表3**のようになります。

非正規雇用の労働条件が不合理かどうかは、①職務の内容、②変更の範囲、③その他の事情によって判断されることになりますが、前記の手当や休暇については最高裁によって使用者側に厳しい判断が下されたこととなります。

扶養手当については、扶養親族のある者の生活設定を容易にさせることで継続雇用を確保する目的

で、同様の扶養親族がいる契約社員にも該当するとされました。

病気休暇については、生活保障を図って療養に専念させることで継続雇用を確保するという目的は、同様に病気療養する契約社員にも妥当するとされています。

この点は、年末年始勤務手当について、「正社員が従事した業務の内容やその難易度に関わらず、所定の期間において実際に勤務したこと自体を支給要件とするもの」と評価されていることにも端的に表われています。

ガイドラインの趣旨に照らした場合、業務の難易度や責任の程度とは関係なく、扶養親族の有無や勤務の対償といった特定の実状や状況に対して支給されるものについては、非正規雇用だからという理由で支給しないことは不合理であると評価されやすいと考えるべきでしょう。

これらの手当を支給したり、休暇を付与する場合には、今後は「正社員だから」という理由では基準があいまいだと判断されかねず、一定程度に継続雇用する契約社員などの違いを明らかにしたルール化と運用の適正化が必須だといえるでしょう。

中小企業の実務対応のポイント



就業規則の適用に関する実務対応のポイント

今回最高裁の判断が下された3社に共通するのは、正社員と非正規雇用との間に異なる就業規則（規程）が存在し、明確に適用されていたという点です。

大阪医科大学では、正職員には正職員就業規則と正職員給与規則、アルバイト職員にはアルバイト職員就業内規が適用され、この規定に基づいて、アルバイト職員には時給制の賃金が支給され、有給休暇が付与されました。

メトロコマースや日本郵便も基本的な構図は同じであり、メトロコマースでは契約社員Aと契約社員Bの区分に従ってそれぞれ個別の就業規則が適用され、日本郵便では期間雇用社員について正社員とは異なる就業規則や給与規程が適用されていました。

一般的な会社の就業規則では、

就業規則本体の中に契約社員やパートタイマーについての条項が構成されていたり、給与規程や慶弔規程といった別規則に契約社員やパートタイマーに適用されるルールが含まれていることも少なくありません。しかし、これらの最高裁判決を鑑みると、正社員と非正規雇用適用される就業規則は完全に別個のものにすることが望ましいでしょう（図表4）。

図表5は、従業員の適用範囲についての就業規則の規定例です。適用対象はあくまで正社員であり、契約社員やパートタイマーには適用しないと明記しています。

しばしば雛形などでは「この規則は会社の従業員に適用する」と規定したうえで例外を定めたり、「別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する」と規定しているケースもありますが、いずれも同一労働同一賃金を判断するうえでのリスクがあるといえるでしょう。

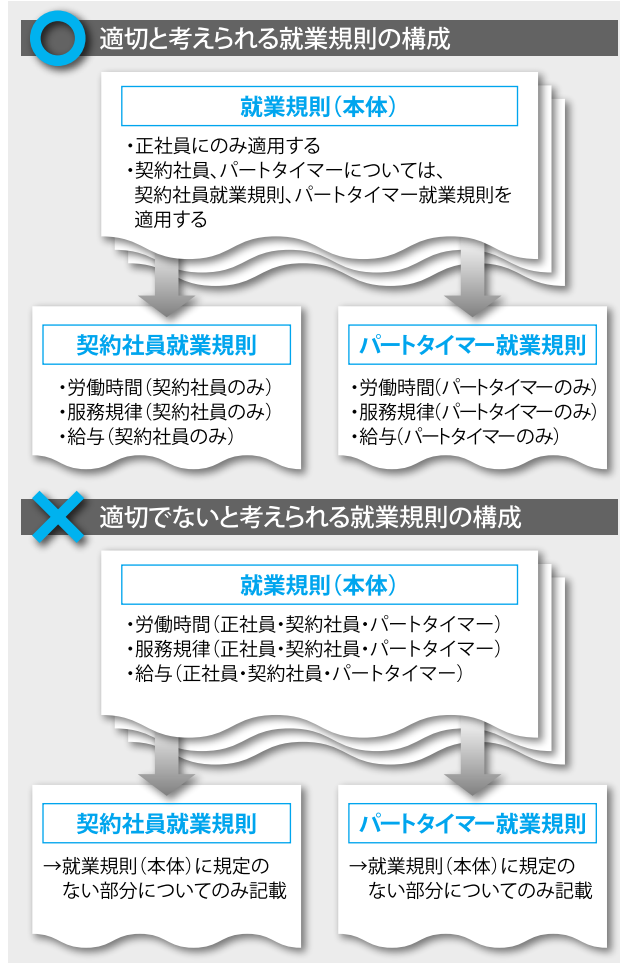
基本給の設定に関する実務対応のポイント

日本の労働法では、厳しい解雇規制が置かれる一方で、使用者に広範な人事権（裁量権）が認められています。

労働者は客観的に合理的な理由がなければ解雇されないことはもちろん（労働契約法15条）、原則として賃金（基本給など）を引き下げられることはありませんが（同法9条）、正社員として雇用される以上は、就業規則や雇用契約に特段の規定がないかぎり、1枚の辞令でどんな場所にも赴任しなければならず、基本的には仕事内容を選ぶことはできません。業務上の必要性があり、不当な動機・目的でない以上は、会社の配転命令を拒むことができるのは、介護を要する家族との同居といった特殊な事情の場合に限られます。

この考え方の延長線上にあるのが、基本給や賞与や退職金といった「仕事給的な」待遇・給与については、会社の裁量の範囲内であり広範な人事権を行使できるという発想です。もちろん、Aさんは気に入らないから降給させると

図表4 非正規雇用に応用される就業規則は別個に定める



図表5 従業員の適用範囲に関する規定例

第〇条(適用範囲)

この就業規則は、本規則第〇章に定める手続きで正社員として採用された者(正社員転換制度によって正社員に登用された者を含む)について適用する。

2 次の雇用区分に該当する者には本規則は適用せず、それぞれ別に定める規程を適用する。

- ① 契約社員(契約社員就業規則)
- ② パートタイム労働者(パートタイマー就業規則)
- ③ 嘱託社員(嘱託社員就業規則)

図表6 人事評価・等級表の例

正社員					契約社員		
ランク	等級	基本給	〇〇手当	合計	ランク	等級	基本給
5	5				3	5	
	4					4	
	3					3	
	2					2	
	1					1	
4	5				2	5	
	4					4	
	3					3	
	2					2	
	1					1	
3	5				1	5	
	4					4	
	3					3	
	2					2	
	1					1	
2	5				パートタイマー		
	4				ランク	等級	基本給
	3				2	5	
	2					4	
	1					3	
1	5					2	
	4					1	
	3				1	5	
	2					4	
	1					3	

いったん明らかに恣意的な評価や、同じ部署で同じ仕事をするAさんとBさんとで評価基準がまったく違うといった不合理な評価は認められませんが、「同じモノサシ」にしたがって合理的に差をつけるという評価は会社の人事施策の一環として認められます。こういった考え方が、むしろ日本の正社員のオーソドックスな人事制度として、長らく機能してきたといえるでしょう。

結果としては、正社員と非正規雇用との間の仕事内容や役割、評価のモノサシが明確に違うのであれば、そのことを理由として基本給や賞与、退職金の制度や金額が異なることは認められるという評価がされやすいといえます。この点は、同一労働同一賃金の評価にあっても一定の影響を与えているといえます。

どの人を正社員として採用してどんな役割を与

え、また別の人を契約社員として採用して別の役割を与えるということは、文字どおり会社の裁量だといえます。仕事内容や役割に明らかな違いがあつて、その違いに応じて待遇・給与が異なり、あらかじめそのことが説明・理解されて採用されているのであれば、それは労使の信頼関係においても、第三者からみた評価においても適切だといえるでしょう。

そのうえで実務対応としては、正社員と非正規雇用の人事評価・等級表(賃金テーブル)をそれぞれ完全に分けて運用することが挙げられます(図表6)。

正社員はともかく、契約社員やパートタイマーには等級表や賃金テーブルが存在しないという例も少なくありませんが、簡易なものでも設定・運用することが望ましいでしょう。

大切なのは、ある契約社員Aさんが現在、人事評価制度上どこに位置づけられていて、何を根拠に基本給が支払われているかが制度として最低限説明・共有できているということです。

厳密な位置づけが難しい場合は、「10000円〜12000円(時給)」というようなレンジ(範囲)

を設けることも考えられます。

賞与・退職金の設定に関する 実務対応のポイント

前述のとおり、大阪医科薬科大学事件では、賞与の目的は正職員に相応しい職務遂行能力を持つ人材の確保や定着を図ることにあり、労務の対価の後払いや将来の労働意欲の向上などの趣旨を含んでいたとされました。正職員給与規則で規定されていた賞与は正職員のみを対象としており、アルバイト職員はその対象外とされていることが肯定されたといえます。そのような判断の前提として、

正職員とアルバイト職員との間の業務内容や責任範囲などの相違が指摘され、アルバイト職員の業務が「相当に軽易」であったのと比較すると、正職員の業務は学内の英文学術誌の編集事務、病理解剖に関する遺族などへの対応や部門間の連携、毒劇物など試薬の管理業務など、かなり高度な内容を含んでいたと評価されました。

さらに、正職員は就業規則に基づく人事異動を命じられることがあるのに対して、アルバイト職員には原則として配置転換がなかったことから、「配置の変更範囲」についても相当の相違が認められました。そのうえで結論として、

断されました。
メトロコマース事件では、退職金は「労務の対価の後払い」「功労報償」などの性格を持ったものであり、正社員の人材確保や定着を目的としていたと評価されました。正社員に配置転換があり、職能給が適用される一方で、契約社員には原則としてそのような取扱いがなかったことも、退職金の支給の有無をめぐる評価の要素と判断されています。

正社員と契約社員の業務内容、責任の相違については、正社員がほかの販売員の代務業務を務め、複数の店舗を統括したり、指導・改善業務やトラブル対応などに従事する一方、契約社員は販売業務に専従していたことが、両者の業務や責任をめぐる役割が相当程度に異なることを示していると評価されました。

これらの判断から実務対応に必要な点を挙げるとすると、正社員とパートタイマーや契約社員に適用される就業規則（賃金規程）上の賞与や退職金の位置づけを明確にすることがあります。賞与や退職金の定義、支給要件は各企業によって多種多様ですが、パートタイマーや契約社員については完全

に切り離して別規程にすることが必要だと考えられます（図表7）。パートタイマーや契約社員に賞与や退職金を支給することは労働者の立場からすればもちろん望ましいことだといえますが、支給や金額の算定などには就業規則上の根拠が必要です。職務内容や配置転換の有無などを理由に制度を適用しない場合は、その旨を正社員就業規則とパートタイマー就業規則や契約社員就業規則にも明記しておくべきでしょう。

正社員転換制度に関する 実務対応のポイント

さらに実務的に重要となると考えられるテーマとしては、正社員（職員）登用制度が挙げられます。大阪医科薬科大学事件とメトロ

コマース事件の最高裁判決文には、図表8のように記載されています。両社では、正社員登用制度の有無や実施状況も一定の判断要素と評価され、こうした制度が存在するだけではなく、現実に運用されていたことが争点の判断要素の1つとなりました。

正社員登用制度の実施・運用が、パートタイム・有期雇用労働

図表7 賞与に関する規定例

就業規則

第〇条(賞与)

賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した正社員に対し、正社員各人の勤務成績や会社の業績等を勘案して決定し、下記の支給日に支給する。ただし、会社の業績その他やむを得ない事由により、賞与の額を縮小し、または支給しないことがある。

算定対象期間				支給日	
月	日から	月	日まで	月	日
月	日から	月	日まで	月	日

2 前項の賞与の額は、会社の業績および正社員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。

3 この規定は正社員の賞与について適用し、正社員以外の雇用区分の者に対しては適用しない。

パートタイマー就業規則

第〇条(賞与)

パートタイマーに対しては、原則として賞与は支給しない。

「本件大学の教室事務員である正職員に対して賞与を支給する一方で、アルバイト職員である第1審原告に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である」と判

こいわ ひろのり 社会保険労務士法人ナデック代表社員。㈱ナデック代表取締役。人材派遣会社の管理部門などを経て独立。厚生労働省委託事業講師。『人材派遣・紹介業許可申請・設立運営ハンドブック』、『中小企業の「働き方改革」労務管理をスムーズに変える本』など著書多数。

図表 8 大阪医科薬科大学事件とメトロコマース事件の最高裁判決文

大阪医科薬科大学事件
<p>アルバイト職員については、契約職員及び正職員へ段階的に職種を変更するための試験による登用制度が設けられていたものである。これらの事情については、教室事務員である正職員と第1審原告との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり、労働契約法20条所定の「その他の事情」（以下、職務の内容及び変更の範囲と併せて「職務の内容等」という。）として考慮するのが相当である。</p>
メトロコマース事件
<p>第1審被告は、契約社員A及び正社員へ段階的に職種を変更するための開かれた試験による登用制度を設け、相当数の契約社員Bや契約社員Aをそれぞれ契約社員Aや正社員に登用していたものである。これらの事情については、第1審原告らと売店業務に従事する正社員との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり、労働契約法20条所定の「その他の事情」（以下、職務の内容及び変更の範囲と併せて「職務の内容等」という。）として考慮するのが相当である。</p>

図表 9 正社員転換制度に関する規定例

第〇条(正社員への転換)
<p>契約社員で正社員への転換を希望する者は、所属長に申し出て、正社員転換試験を受験することができる。</p>
<p>2 正社員転換試験を受験するための要件は、以下のとおりとする。</p>
<p>① 契約社員として勤続1年以上の者</p>
<p>② 心身ともに健康であり、職務に対する意欲がある者</p>
<p>③ 過去1年間の人事考課が〇ランク以上の者</p>
<p>④ 正社員就業規則に従った働き方ができ、かつ転居を伴う異動が可能な者</p>
<p>⑤ 所属長の推薦がある者</p>
<p>3 正社員転換制度は、毎年〇月末日までに、所属長の推薦状を添付した本人の申込書を受け付けて、原則として翌年〇月に実施し、その合格者について〇月1日付で正社員に転換する。</p>

法8条（旧労働契約法20条）の「その他の事情」として考慮されるという点が示されたことは、最高裁の判断として注目されると思います。

正社員登用制度については、厚生労働省によって正社員転換・待遇改善実現プランが策定され、キャリアアップ助成金（正社員化コース）などが実施されていますが、必ずしもあらゆる規模・業態にまで浸透しているとはいえ、中小・零細企業では正社員登用制度が採用されていないかったり、現実に機能していないかったりする例も少なくあり

ません。今回の最高裁の判断を受けて、場合によっては新たに導入を検討したり、運用の改善などをはかる必要があるかもしれません。正社員転換制度の条項例を、図表9に示しておきました。

もちろん正社員登用制度が存在するからといって正社員と非正規雇用との間の待遇差が許されるわけではありませんが、それが適正に運用され一定の実績を伴う場合には、「その他の事情」として考慮される傾向が強まり、全体として同一労働同一賃金をめぐる会社人事施策を補強する要素として評価されやすくなるといえます。

こうした制度は正社員雇用を推進する国策でもありますので、ぜひ積極的に運用し、プラスの実績を重ねていきたいものです。