

同一労働同一賃金に 向けて早めの対応を 「属人手当」を見直す際の 留意点

ことし4月から、中小企業でも同一労働同一賃金への対応が義務付けられました。それにより、基本給だけでなく各種手当についても見直しを検討する企業が増えています。各種手当のうち、属人手当を見直す際のポイントを解説します。

社会保険労務士法人ミライガ代表社員
特定社会保険労務士
藤井 恵介

属人手当とは

「属人手当」とは、その名の通り、その人の属性に基づいて支給する手当のことで、家族構成や持ち家の有無といったその人の能力と無関係に決まる手当のことです。代表的な例としては、配偶者や子などの扶養家族がいる場合に支給する「家族手当」、従業員の持ち家ローンの補助や賃貸契約をしている家賃などを補助する「住宅手当」、自宅から職場までの交通費を補助する「通勤手当」などがあります。

家族手当や住宅手当は、誰もが結婚して子を持ち、男性が働き家計を支え、女性は専業主婦として家庭を守る、という画一的なライフスタイルが将来にわたって続くと信じられていた昭和の時代に導入が進んだ手当です。

属人手当の一部は残業単価の基礎に入れる必要がなかったり、非課税で支給できたりするので、企業にも従業員にもメリットがあるため、多くの企業で採用されてきました。

ところがSDGsに見られるよ

うに、いまは多様性を受け入れようという時代になりつつあります。従来の属人手当は、未婚者や事実婚などの家族環境の違い、実家住まいやシェアハウスなどの住環境の違いを受け入れることができず、不公平感のある手当になっている面があります。

とはいえ、同一労働同一賃金を含む単純なコンプライアンスの観点で対応しただけでは、従業員の満足度向上や能力アップを図ることはできません。法令への対応は「不満足要因を排除」する役割しか持っていないからです。

これからの時代に生き残るためには、従業員の育成・能力アップや働きがい向上に取り組むのほもちろん、ワークライフバランスや従業員の健康管理を意識することも重視する必要があるでしょう。

ライフステージに応じた柔軟な働き方ができるような勤務形態を取り入れ、従業員の個性や多様性を受け入れることができる企業風土づくり（ホワイト企業化）も併せて経営課題として積極的に取り組んでいきたいものです。

属人手当の見直しを、真のホワイト企業を目指すうえでの第一歩にしてみたいかがでしょうか。

図表1 均等待遇と均衡待遇

均等待遇	均衡待遇
差別的取扱いの禁止	不合理な待遇差の禁止
①現在の職務内容 (業務の内容・責任の程度など) ②職務内容・配置の変更範囲	①現在の職務内容 (業務の内容・責任の程度など) ②職務内容・配置の変更範囲 ③その他の事情 (労使慣行・その他の特別な事情)
の2点が同じなら、同じ待遇にしなければならない。	の3点に照らして、バランスの取れた待遇にしなければならない。

図表2 待遇差チェック表(例)

賃金項目	待遇の種類	正社員	契約社員	パート社員	再雇用社員
家族手当	適用の有無	○	×	×	×
	決定基準	—			
住宅手当	適用の有無	○	○	×	○
	決定基準	—	同じ		同じ
通勤手当	適用の有無	○	○	○	○
	決定基準	—	異なる	異なる	異なる

同一労働同一賃金下での 属人手当の考え方

(1) 同一労働同一賃金への対応のポイント

厚生労働省が公表した同一労働同一賃金ガイドラインには、「正規か非正規かという雇用形態にかかわらず、均等待遇を確保し、正規雇用労働者（無期雇用フルタイム）と非正規雇用労働者（有期雇用、パート、派遣）の間

の不合理な待遇差の解消を目指すものである」と記されています。つまり、

・均等待遇と均衡待遇をともに目指す

・正規と非正規の処遇格差については合理的な理由が必要であるということになります。

(2) 均等待遇と均衡待遇

よく似た言葉ですが、「均等待遇」とは職務内容が同じなら同一の待遇が求められるということです。それに対して「均衡待遇」と

は、職務内容の違いに応じた待遇格差には合理的な理由が必要であるということになります。

すなわち、職務内容（職務、責任の度合い、人材活用の仕組み）が同一ならば同じ賃金を支給し（均等待遇）、職務内容が異なる場合は、その違いに応じてバランスのとれた賃金を支給しなければなりません（均衡待遇）ということです（図表1）。

なお、「職務内容」については、将来のキャリア展開も考慮して考えることができます。

(3) 実務的な対応の流れ

正規雇用と非正規雇用との間で生じている待遇差が不合理なのか否かの判断は大変難しく、最終的には裁判所の判断によることになります。すでに最高裁判決が出ている裁判もありますが、同一労働同一賃金の具体的な対応は、専門家の意見を聞きながら、次のような手順を踏むとよいでしょう。

手順1 就業規則・社内規程から待遇の状況を一覧化する

手順2 待遇差が生じていないかを確認する

手順3 不合理な待遇差が生じている項目をリストアップする

一覧化した就業規則の記載内容

について、正社員以外の従業員にも適用があるのか否か、手当支給などを決定する基準が同じなのか異なるのか、手当の支給額などが正社員と同じなのか異なるのか、待遇差のチェック表を作成するとわかりやすいでしょう（図表2）。

整理した待遇差について、待遇差を設けている理由や背景について考え、その理由が不合理なのか否かを判断します。ここで不合理と判断された待遇差については、どのような対策で解消していくかを検討します。

(4) 判例から読み取れること

2018年から2020年にかけて、同一労働同一賃金を争点とした裁判の最高裁判決がいくつか出ました。そのなかで属人手当についての判断がなされたものをまとめました（次ページ図表3）。

同じ手当でも、合理性の有無の判断に違いが出ていますが、各企業の個別の事情や企業風土、代替措置など運用の違いなどが反映されていますので、これらの判例の表面的な部分のみを基準として自社の属人手当の合理性を判断しないほうがよいと思います。

(5) 手当を見直し差異の解消

同一労働同一賃金対応で、企業

図表3 属人手当に対する最高裁判決

事件名 (最高裁判決年月日)	手当名	待遇差の 内容	判決内容	理由
ハマキョウレックス事件 (2018年6月1日)	住宅手当	正社員のみ支給	不合理ではない	正社員は転居を伴う転勤などの配置転換が予定されている。そのため、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。
	通勤手当	正社員には月5,000円、契約社員には3,000円の支給	不合理である	期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が変わるわけではない。待遇差を合理的とするだけの「その他の事情」もない。
長澤運輸事件 (2018年6月1日)	住宅手当 家族手当	正社員のみ支給	不合理ではない	正社員には幅広い世代の労働者が存在し、住宅費および家族を扶養するための生活費を補助する理由がある。また、定年退職後の継続雇用である嘱託社員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定されており、その報酬比例部分が開始されるまで会社から調整給が支給されている。
日本郵便大阪事件 (2020年10月15日)	扶養手当	正社員のみ支給	不合理である	継続勤務が見込まれる正社員に対して扶養手当を支給するのは経営判断であるが、契約社員にも同様に扶養家族があり、かつ相応に継続勤務が見込まれる。

- に求められていることは大きく2点あります。
- ① 同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期労働者との間で、基本給や賞与・手当など、あらゆる待遇について不合理な差を設けることを禁止する
- ② 短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて、説明を求められた場合は、説明をしなければならぬ
- (3)の手順を経て属人手当の見直しが必要と判断した場合、各種待遇

図表4 待遇差を解消する4つの方法のメリット・デメリット

	項目	メリット	デメリット
A	非正規に手当を支給	非正規労働者の納得度が高い	人件費が上昇する 正規労働者の不満に繋がる
B	手当の廃止	人件費を上げずに待遇差によるリスクを解消できる	正規労働者の強い不満に繋がる 不利益変更のリスクが高い
C	手当の見直し	人件費を上げずに待遇差によるリスクを解消できる	代替措置の設計が必要 人事評価制度や賃金制度などとの整合性をとるのが難しい
D	根拠の設計	人件費を上げずに待遇差によるリスクを軽減できる	法的なリスクが残る可能性がある 、非正規労働者の不満に繋がる

- 待遇差について具体的に解消していきま。差異の解消には、
- A 非正規に手当を支給
- B 手当の廃止
- C 手当の見直し
- D 根拠の設計
- の4つの方法が考えられますが、

それぞれにメリット・デメリットがあります(図表4)。

まずAについて、非正規労働者の人数が多い企業ではコストがかかりすぎて、実現可能性は極めて低いかもしれません。

ただし、家族手当や住宅手当は「税法上の扶養家族を有する場合に支給する」や「世帯主である場合に支給する」というように、正社員への支給要件にも制限が設けられていることがあります。このような支給要件がある場合には、非正規労働者に適用を拡大させたとしても、対象者の人数が限定的でコスト増による影響が少ない可能性もあります。

次にBは、単純に手当を廃止する方法です。明らかに労働条件の不利益変更に該当し、正社員の不満や反発も大きくなりますので、強引に進めることはできません。従業員に対して説明し、個別に同意をとる必要があります。

Cの方法をとる企業も多いと思います。属人手当を廃止する代わりに、同額または少し上乗せした額を基本給に組み込んだり、新たな手当を導入したりします。基本給に組み込む場合、自社の人事評価制度や賃金制度との整合性をど

図表5 属人手当を見直す際の流れ

(1) 現状調査	① 就業規則や賃金規程、その他社内ルールの整備状況、個別労働契約などの実態を調査する ② 部門や個人ごとの業務を洗い出し、職務を調査する ③ ②で洗い出した職務が正規労働者と非正規労働者として不合理な待遇差がないか調査する ④ 従業員の現状制度に対する満足度や改善してほしい点などを調査する
(2) 制度再構築	① 人事考課・等級基準の再構築、賃金テーブルの見直しを行なう。納得性の高い制度になるように検討する ② 必要に応じて経過措置などを検討する ③ 弁護士や社会保険労務士などの専門家を交え、制度変更の合理性を調査する
(3) 従業員への説明、労使協議	① 労働組合がある場合は執行部などに対して制度の説明を行なう ② 従業員に対して新しい制度を解説した資料を用意し、説明会を開いて従来との変更点などを説明する ③ 個別の質問などを受けつけ、必要に応じて制度の調整などを行なう
(4) 個別合意	① 待遇が下がる労働者へのフォロー（フィードバック）を実施する ② 変更となった個別労働条件の合意を取りつける
(5) 導入手続き	① 役員や管理職、総務担当者など新制度執行者に対する研修を実施する ② 適切に労働者代表を選任する ③ 労働者代表の意見を聞き、変更した規程類を労働基準監督署に届け出る

のようにとるのか、きちんと設計して導入する必要があります。

属人手当には時間外労働の割増賃金の単価を算定する基礎から除外できるものがあります（家族手当、住宅手当、通勤手当など）。基本給に組み込んだり、新たな手当を導入する場合、割増賃金の単価を計算する基礎に入れなければいけません。

また、現時点で属人手当の対象ではないため手当を支給されていない

なくても、近い将来支給される可能性がある従業員に対して、どのような対応をするのかも考慮する必要があります。まもなく結婚や出産を控えている従業員、実家を出て一人暮らしを始めるようとして

いる従業員からすると、属人手当の見直しは不利益変更になり、不満に思う可能性があります。最後にDですが、自社の属人手当を「不合理ではない」と判断した場合に選択することになります。

最後にDですが、自社の属人手

当を「不合理ではない」と判断した場合に選択することになります。

す。前述のとおり、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて、説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

属人手当は正規雇用と非正規雇用の職務内容の違いでは説明がつきにくく、従業員への納得のいく説明はハードルが高いかと思えます。

生じている待遇差が合理的か否かの判断で悩むことがあれば、次の2点を考慮して、待遇差の合理性を判断してみるとよいかもしれません。

- ① 不利な側の立場に自身を置き換えたとき、納得できるものか
- ② 非正規雇用の従業員を安い労働力として扱おうとしてないか

見直す際の注意点

社内制度を見直す際、定型のマニュアルのようなものがあるわけではありません。自社の正規労働者と非正規労働者の比率や企業風土、かけられる費用の額などを考慮し進めていく必要があります。

厚生労働省による「配偶者手当の在り方の検討」では、円滑な見

直しに向けた留意点として、労働契約法、判例などに加え、企業事例などを踏まえ次の点に留意する必要があります。としています。

- ① ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組
- ② 労使の丁寧な話し合い・合意
- ③ 賃金原資総額の維持
- ④ 必要な経過措置
- ⑤ 決定後の新制度についての丁寧な説明

＊ ＊ ＊

人は変化を嫌います。これまでの権利を失うことには強い抵抗を示しますし、会社側が新しい制度を模索している間は非常に不安に感じるものです。

制度再構築を検討する会議の場に各部署から参加してもらうのは、透明性や公平性を期すうえで有効です。それが難しい場合には、制度再構築の目的や概要、方向性などをすべての従業員に前もって説明しておくことと不安を和らげることができそうです。

また、全体説明会の際には、従業員からの意見や提案を求めるようにするのがよいかと思えます。

属人手当を見直す際は、図表5を参考に、自社に合った方法を検討してください。

ふじい けいすけ 京都大学卒業後、民間企業の経営企画部や人事部での勤務を経て平成17年に社会保険労務士事務所を独立開業。企業の理想の姿・あるべき姿（ホワイト企業）を目指す経営者をサポート。