

## 判断基準はどこに？

# 「不合理な待遇格差」を 解消しよう

同一労働同一賃金を徹底するため、厚生労働省が企業への指導強化に乗り出しています。そこで、自社に就業形態を理由とした不合理な待遇格差がないかを点検し、解消する方法を紹介します。



社会保険労務士事務所ヨルベ 代表  
社会保険労務士

金山 杏佑子

同一労働同一賃金は、正規雇用労働者（いわゆる正社員）と非正規雇用労働者の間にある、雇用形態による不合理な待遇格差の解消を目指す考え方です。働き方改革の柱であり、大企業には2020年4月1日から、中小企業には2021年4月1日から、対応が求められています。

厚生労働省がまとめた「令和5年版労働経済の分析」（労働経済白書）では、こうした政策効果により正規・非正規の時給差が約10%縮小された可能性、また、非正規社員にボーナスを支給する事業所の割合が5%程度増加していることなどが報告されています。

一定の変化が見られる一方で、指導の実効性が高いわけではないことから、不合理な待遇差の完全な解消は道半ばです。厚生労働省は、都道府県労働局と労働基準監督署の連携により、実態を調査し、企業への指導の実効性を高めようと動いています。

そのような状況のなか、自社における同一労働同一賃金への対応状況をどのように点検すべきか、就業形態を理由とした不合理な待遇格差を発生させないための具体的な方法を紹介します。

## 同一労働同一賃金とは

新卒一斉採用・終身雇用を前提とする日本型雇用システムの下で、正社員と非正規社員との間には必ずしも合理的とはいえない待遇格差が発生し、労働慣行として定着してきました。

一方で現在、少子高齢化による労働人口（15～64歳）の減少が、企業に深刻な人手不足をもたらしています。絶対数が減っているなか、その人員を効率よく活用するには、就業機会を拡大して働き手を増やし、同時に生産性を向上させることが必要です。

そこで、働き方改革は「長時間労働の是正」「柔軟な働き方の実現」、そして「同一労働同一賃金」の3本を柱に構成されています。いまや働き手の約4割を占めるとされる非正規社員が直面している理由なき格差を解消することで、人材の確保、働くモチベーションの向上、労働生産性の向上につなげていく狙いです。

そうした背景から、同一労働同一賃金とは、必ずしも「同一労働」に対して「同一賃金」を求め

るものではありません。同じ部署に正社員とパートタイマーがいる場合に、絶対に同じ賃金を支払わなければならない、ということではなく、それぞれの仕事の範囲や責任に応じて説明可能な待遇を確保しましょう、ということですが、同一労働同一賃金という言葉に表わされる政府の要請です。

不合理な待遇格差を是正するための考え方として、「均等待遇」と「均等待遇」を行なうというのが、同一労働同一賃金という言葉に表わされる政府の要請です。

## 企業が遵守すべきことは

企業が遵守しなければならないことは、大きく次の3点です。

① すべての待遇について、合理的な待遇差を設けてはならない(均等待遇)

② すべての待遇について、差別的な取扱いをしてはならない(均等待遇)

③ 雇入れの際や非正規社員から求めがあった際に、待遇差の内容や理由について説明する義務を負う。この説明は、客観的かつ具体的になければならない①の「均等待遇」とは、職務内容や転勤等の条件が同じならば、

待遇も同等にしなければならない、ということですが、

仮に業務の内容や責任、職務内容や配置の変更の範囲が違う場合には、それらの違いに応じた範囲内で待遇を決定しなければならない。これは言い換えれば、待遇差があったとき、それは職務内容の違いから説明可能なものでなければならぬ、ということです。

次に、②の「均等待遇」とは、職務内容やその変更の範囲等が同じであれば、差別的な取扱いは禁止しましょう、ということです。

たとえば、正社員だけが利用できる食堂を設けている会社があったとします。正社員と同じ時間、同じ職務内容で働く非正規社員がいる場合に、その人の利用を禁止することに合理的な理由はありません。

雇用形態に応じて通勤手当の支給に差を設けることにも合理的理由はありません。通勤手当を支給する目的は、通勤に要する実費の補填であり、それは正社員であろうと非正規社員であろうと変わらないものだからです。

このような合理的な理由のない差別的取扱いは、廃止する必要があります。

## 同一労働同一賃金ガイドライン

各待遇ごとの判断にあたっては、厚生労働省がガイドラインを示しています。対象となるのは、「すべての待遇」です。まずは、それぞれの待遇の趣旨、目的を明確に整理することが重要です。

ガイドラインを参考に、①基本給、②賞与、③各種手当、④福利厚生・教育訓練の順で基本的な考え方を整理しておきましょう。

### ① 基本給

ほとんどの場合、基本給には労働者の能力または経験に応じて支払うもの、業績や成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その支給の趣旨や性質に複合的な要素が絡み合っています。各要素をブレイクダウンしたうえで、正社員と非正規社員の勤務実態が同一であれば同一の支給をし、違いがあれば違いに応じた支給をします。

ここで、「正社員とそうでない社員は幹部候補であるか否かという違いがあるため、そもそもの決定基準が異なる」といった抽象的な説明は認められません。基本給

の決定にどのような要素が何割ずつ含まれているかを分析し、不合理な差が生じないようにします。

### ② 賞与

賞与の支給目的も、基本給と同様に複合的な要素がありますが、たとえば、会社の業績等、労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行なわなければならない。

### ③ 各種手当

業務の内容が同じである場合、たとえば以下のような各種手当はその支給目的に鑑み、雇用形態による差を設けることは適切ではありません。

●特殊作業手当：業務の危険度や作業環境に応じて支給

●通勤手当：通勤の実費を補てんする目的で支給

●出張旅費手当：出張の実費を補てんする目的で支給

●時間外労働・深夜・法定休日手当の割増率：長時間労働に対する割増賃金

### ④ 福利厚生・教育訓練

食堂や休憩室、更衣室などの福利厚生施設の利用や、慶弔休暇、法定健康診断の際の有給保証には、雇用形態による差を設けるこ

図表1 日本郵便事件で示された各待遇についての判断

待遇	待遇の性質・目的	判断	判断理由
扶養手当	長期勤続が期待される正社員の生活保障や福利厚生を図り、継続的な雇用を確保する目的で支給	不合理	扶養親族があり、かつ、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の趣旨は妥当する
祝日給	最繁忙期であるために年始に勤務したことへの代償として支給	不合理	短期間の勤務ではなく繁忙にかかわらない勤務が見込まれている契約社員にも、年始における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は妥当する
年末年始勤務手当	最繁忙期であり、多くの労働者は休日である年末年始期間に業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性の対価として支給	不合理	業務の内容等にかかわらず、実際に勤務したこと自体を支給要件としており、年末年始勤務手当の支給趣旨は契約社員にも妥当する
夏期冬期休暇	労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的で支給	不合理	短期間の勤務ではなく繁忙にかかわらない勤務が見込まれている契約社員にも、夏期冬期休暇を与える趣旨は妥当する
有給の病気休暇	長期勤続が期待される正社員の生活保障を図り、療養に専念させることを通じて、継続的な雇用を確保する目的で休暇中の賃金を最大90日分まで支給	不合理	相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、契約社員についても、有給の病気休暇を与える趣旨は妥当する

※福岡労働局HP([https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/koyou\\_kintou/\\_00745.html](https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/_00745.html))を元に筆者作成

とに合理性がありません。また、病気休暇についても同様です。ただし、期限を雇用契約の終了時とするとは問題ありません。さらに、法定外で企業が独自に定める特別休暇については、勤続期間に応じて付与している場合は、同一の勤続期間の対象者には同一の付与が必要です。

教育訓練についても、職務に必要な技能や知識を習得するために実施しているものは、同一の職務内容で働く社員には同一の実施が求められます。以上がガイドラインで示されている内容ですが、実際の待遇は各社の実態に応じてさまざまであり、その性質上、一律の基準を定

めることは困難です。差別的取扱いの禁止（均等待遇）はともかく、不合理な待遇差の禁止（均等待遇）の判断には悩む点も多いのではないでしょう。

そのため、「不合理な待遇格差」の判断は、個別の裁判例を参考にする必要があります。

## 最高裁の判断基準からみる「不合理な待遇格差」とは

雇用形態による不合理な待遇格差を禁止する法律上の根拠は、かつては労働契約法20条、現在はパート・有期雇用労働法8条に集約されていますが、この条文の適用判断に関する最高裁の判例がこの数年間で蓄積されてきています。

日本郵便事件（令和2年10月15日、最高裁判所第一小法廷判決）では、東京・大阪・佐賀において、各種手当や休暇について正社員と契約社員の待遇差が不合理であるかが争われました（図表1）。重要なのは、各待遇の性質・目的です。判断と判断理由は日本郵便の個別の事情に即したものであり、差があることが直ちに不合理と示されるわけではないことに注意してください。

たとえば、本件の原告である契約社員は、いずれも10年以上の長期間にわたって勤務していた社員であり、長期にわたって働き続けることを可能とする目的で支給される手当や休暇については、正社員と同様の支給趣旨が妥当する、という判断がなされています。これは短期間の勤務が前提となる契約社員についても、当然に適用される判断ではありません。

日本郵便の3判例（東京・大阪・佐賀）に加えて、次に紹介する大阪医科大学事件（令和2年10月13日、最高裁判所第三小法廷判決）、メトロコマース事件（令和2年10月13日、最高裁判所第三小法廷判決）を加えたものが最高裁5判決とされるものです（図表2、3）。

これらの裁判例では、正社員と非正規社員の賞与もしくは退職金に関わる労働条件の差異についても不合理と判断される可能性があり、その判断にあたっては、その会社における賞与もしくは退職金の性質や目的を踏まえて、職務の内容やその変更範囲、その他の事情を考慮することとされました。結果として、各待遇については不合理ではないとの判断が示され



図表2 大阪医科薬科大学事件で示された各待遇についての判断

待遇	待遇の性質・目的	判断	判断理由
賞与	正社員の賃金体系や求められる職務遂行能力および責任の程度等に照らせば、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で支給	不合理ではない	(本件における)賞与の性質・目的を踏まえて、職務の内容および変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情(人員配置の見直し等により正社員は極めて少数となっていたこと、正社員登用制度を設けていたこと)を考慮すれば、不合理であるとまでは言えない
私傷病による欠勤中の賃金	長期的または将来的な勤続が期待される正社員の生活保障を図り、雇用を維持・確保する目的で支給	不合理ではない	職務の内容等の一定の相違や、上記のその他の事情に加えて、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとは言い難いアルバイト職員に、雇用の維持・確保を前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するとは言えない

※福岡労働局HP([https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/koyou\\_kintou/\\_00745.html](https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/_00745.html))を元に筆者作成。図表3も同じ

図表3 メトロコマース事件で示された退職金についての判断

待遇	待遇の性質・目的	判断	判断理由
退職金	支給要件や支給内容等に照らせば、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勤務等に対する功労報償等の総合的な性質を有し、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で、さまざまな部署等で継続的な就労が期待される正社員に対し支給	不合理ではない	(本件における)退職金の有する複合的な性質・目的を踏まえて、職務の内容および変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情(売店業務に従事する正社員は、組織再編等起因して賃金水準の変更や配置転換が困難であったこと、正社員登用制度を設けて相当数登用していたこと)を考慮すれば、不合理であるとまでは言えない

かなやま あゆこ 都市銀行で法人営業等に就任した後、都内法律事務所にて調査業務等を担当。2019年に現事務所を開設。スタートアップ企業の労務管理を主要業務とする。

対象社員の確認  
 ① 対象社員の確認  
 ② 個々の待遇の確認  
 ③ 個々の待遇の点検  
 ④ 是正策の検討

現状の社員タイプを整理し、「均等待遇」「均衡待遇」の対象となる社員を確認します。

(2) 個々の待遇の確認  
 社員タイプごとに個々の待遇の現状を整理します。個々の待遇ごとに、比較対象となる正社員との間で「適用の有無」「決定基準」に違いがあるかを確認します。

(3) 個々の待遇の点検  
 均等待遇が求められる場合は、すべての待遇について比較対象となる正社員と同じ取扱いにすることが義務付けられています。

均衡待遇が求められる場合は、待遇の「違い」が不合理かどうかを、基本手順に沿って点検・検討します。

基本手順は次の3ステップからなります。

① 個々の待遇の性質・目的を明らかにする  
 ② ①で明らかにした待遇の性質・目的を踏まえ、待遇に関連する3つの考慮要素(「職務の内容」「職務の内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」)のどれにあたるかを判断する

③ 「考慮要素」に基づき、「違い」が生じている理由を整理し、「違いが不合理ではない」といえるかを判断する

(4) 是正策の検討  
 均等待遇の場合で待遇の決定基準が異なるときや、均衡待遇の場合で「違い」が適切に説明できないときは是正策を検討します。

＊ ＊ ＊

少子高齢化による人材獲得競争の激化に加えて、生成AIの発展とそれに伴う雇用の流動性といった変化は、長らく安定してきた終身雇用を前提とする日本型雇用システムからの変革を一層後押しすることが考えられます。

こうした転換期において、同一労働同一賃金への対応は、企業の最低限のステップとして、いまこそ改めて取り組む意義があるといえるでしょう。

## 具体的な実務 対応プロセス

ていますが、どのような理由で待遇差が合理的だと判断されたか、というのがポイントです。

これまで見てきたとおり、個々

の待遇ごとの趣旨、目的に照らし、実態が合理的なものとなっていることが必要です。

具体的には、厚生労働省が示している「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」に則って、次の手順で対応を行なうてくたさい。

① 対象社員の確認  
 ② 個々の待遇の確認  
 ③ 個々の待遇の点検  
 ④ 是正策の検討

対象社員の確認  
 現状の社員タイプを整理し、「均等待遇」「均衡待遇」の対象となる社員を確認します。

(2) 個々の待遇の確認  
 社員タイプごとに個々の待遇の現状を整理します。個々の待遇ごとに、比較対象となる正社員との間で「適用の有無」「決定基準」に違いがあるかを確認します。

(3) 個々の待遇の点検  
 均等待遇が求められる場合は、すべての待遇について比較対象となる正社員と同じ取扱いにすることが義務付けられています。

均衡待遇が求められる場合は、待遇の「違い」が不合理かどうかを、基本手順に沿って点検・検討します。

基本手順は次の3ステップからなります。

① 個々の待遇の性質・目的を明らかにする  
 ② ①で明らかにした待遇の性質・目的を踏まえ、待遇に関連する3つの考慮要素(「職務の内容」「職務の内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」)のどれにあたるかを判断する

③ 「考慮要素」に基づき、「違い」が生じている理由を整理し、「違いが不合理ではない」といえるかを判断する

(4) 是正策の検討  
 均等待遇の場合で待遇の決定基準が異なるときや、均衡待遇の場合で「違い」が適切に説明できないときは是正策を検討します。