



1. 労働条件 「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」の概要

1. はじめに

平成 28 年 12 月 20 日、「働き方改革実現会議」が同一労働同一賃金についてガイドライン案を示しました。内容は正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正社員（有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者）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、待遇ごとに示したものとなっています。本案が現状で効力を持つ訳ではありませんが、これを基に法改正の議論を行っていきとしており、将来の法施行に備えるためにも、現時点で要点を把握する意義があります。今回はガイドライン案のうち、有期雇用・パートタイム労働者の処遇について概要をご紹介します。

2. 有期雇用・パートタイム労働者の基本給について

① 職業経験・能力に応じて支給しようとする場合

無期雇用フルタイム労働者と同一の職業経験・能力を蓄積している有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、蓄積している職業経験・能力に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

② 業績・成果に応じて支給しようとする場合

無期雇用フルタイム労働者と同一の業績・成果を出している有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、業績・成果に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、業績・成果に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

③ 勤続年数に応じて支給しようとする場合

無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続年数である有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、勤続年数に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

3. 有期雇用・パートタイム労働者の手当について

① 賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合

無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

② 業務の危険度または作業環境に応じて支給される特殊作業手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の危険度または作業環境の業務に当たる有期雇用労働者またはパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

③ 交替制勤務など勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の勤務形態で業務に当たる有期雇用労働者またはパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

④ 精皆勤手当

無期雇用フルタイム労働者と業務内容が同一の有期雇用労働者またはパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

⑤ 時間外労働手当

無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えた時間につき、同一の割増率等で支給をしなければならない。

⑥ 深夜・休日労働手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の深夜・休日労働を行った有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

⑦ 通勤手当・出張旅費

有期雇用労働者またはパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

⑧ 勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費補助として支給する食事手当

有期雇用労働者またはパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

4. おわりに

ガイドライン案の前文には、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消の取り組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から『非正規』という言葉を一掃することを目指すものである」という高い目的が掲げられています。法定化はまだ先のことですが、同一労働同一賃金の取扱いについて係争中の裁判もあることから、まずは、自社労働者の待遇差などの棚卸しを行う機会として捉え、この機会に確認してみたいかがでしょうか。

『「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」の概要』に関連して、3. のケースにおいて、手当を設定する際、問題となる例には以下のような具体例が提示されています。

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合	(例①) 賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているA社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしていない。
	(例②) 賞与について、B社においては、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者またはパートタイム労働者には支給していない。

役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合	役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べて低額の役職手当を支給している。
深夜・休日労働手当	無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、勤務時間が短いことから、深夜・休日労働手当の単価もフルタイム労働者より低くしている。
特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当	無期雇用フルタイム労働者であるXと有期雇用労働者であるYはいずれも全国一律の基本給体系であり、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

2. 雇用

募集情報の適正化の動き

公益社団法人全国求人情報協会の会員65社では、以下の背景により、固定残業制を導入している場合は求人広告において、『手当の金額』『時間』『超過した場合は追加支給する旨』を明記することとし、平成28年12月1日以降に明記がない場合は求人掲載を断ることとしました。

背景

2015年10月1日以降、若者雇用促進法が順次施行され、募集主に固定残業代等や職場情報を表示するよう義務づけられました。求人サイトや情報誌等のメディアは、同法において表示の義務は課されていませんが、募集主に対する情報開示の社会的要請が非常に強くなっており、年間1300万件の求人情報を提供している当協会の会員が自主的に情報提供の促進に取り組むことにより、情報提供促進に貢献できるとみています。

（公益社団法人全国求人情報協会ニュースリリースより）

このような流れの中で、平成28年12月13日、労働政策審議会は、「職業紹介等に関する制度の改正について」と題した報告書を取りまとめるとともに、職業安定法の改正について建議を行いました。そこでは、「募集情報の適正化」と「募集情報と労働契約時の労働条件の相違についての明示」について示されています。今回は本報告書のうち、労働条件表示に関する内容をピックアップしてご案内いたします。

A 募集情報等提供事業を行う者に対する「提供する募集情報の適正化に関する事項」について

1

提供する募集情報が、次に該当する旨を認識した場合は、労働者の募集を行う者に変更を依頼すること。また、労働者の募集を行う者が依頼に応じない場合は、当該募集情報を提供しないなど適切に対応すること。

- 公衆衛生または公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報
- 労働条件等が法令に違反している募集情報
- 実際の労働条件と相違する内容を含む募集情報

2 1に掲げる募集情報に該当するおそれを認識した場合は、労働者の募集を行う者に対し、1に該当しないかどうか確認すること。

3 労働者の募集を行う者の了解を得ることなく募集情報を改変してはならないこと。

B 求人者、労働者の募集を行う者および労働者供給を受けようとする者の「採用後の労働条件等の明示」について

1 求人者、労働者の募集を行う者および労働者供給を受けようとする者は、労働契約の締結に際して提示しようとする労働条件等（職業安定法第5条の3第3項の書面等による明示が必要な事項に限る。）が、次の場合に該当するときは、その旨を、当該労働契約の相手方となろうとする者が認識できるよう書面等で明示しなければならないものとするのが適当である。
(ア) 職業安定法第5条の3第1項の規定による当初の明示（以下「当初の明示」という。）において明示していなかった労働条件等を新たに提示しようとする場合
(イ) 当初の明示において一定の範囲をもって明示した労働条件等を特定して提示しようとする場合
(ウ) 当初の明示において明示した労働条件等と異なる内容の労働条件等を提示しようとする場合

2 労働条件等の明示義務に係る明示事項について、次の措置を講ずることが適当である。
(ア) 次の内容を明確化すること。
a. 若者雇用促進法に基づく指針と同様に、固定残業代に係る計算方法、固定残業代を除外した基本給の額等を明示しなければならないこと。
b. 期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試用期間の性質を有するものであっても、試用期間満了後に締結する労働契約に係る労働条件ではなく、当該期間の定めのある労働契約に係る労働条件を明示しなければならないこと。
(イ) 次の内容を追加すること。
a. 試用期間に関して、次の内容
・試用期間の有無、有るときはその期間
・試用期間中と試用期間満了後の労働条件が異なるときはそれぞれの労働条件
b. 労働契約を締結する求人者または労働者の募集を行う者の氏名または名称
c. 派遣労働者として雇い入れる場合は、その旨

平成29年1月6日、労働政策審議会は、本内容の職業安定法の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」について、おおむね妥当と答申しています。本建議が法制化される流れの中で、今一度、自社の労働条件が直近の法改正に対応しているか、また募集の情報は適正かを見直してみると良いでしょう。

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。
次号は2月28日に配信いたします。（石田久男）