

令和5年度 福岡県労働経営セミナー

『人材不足の今こそ押さえておくべき 人事・労務の重要ポイント』



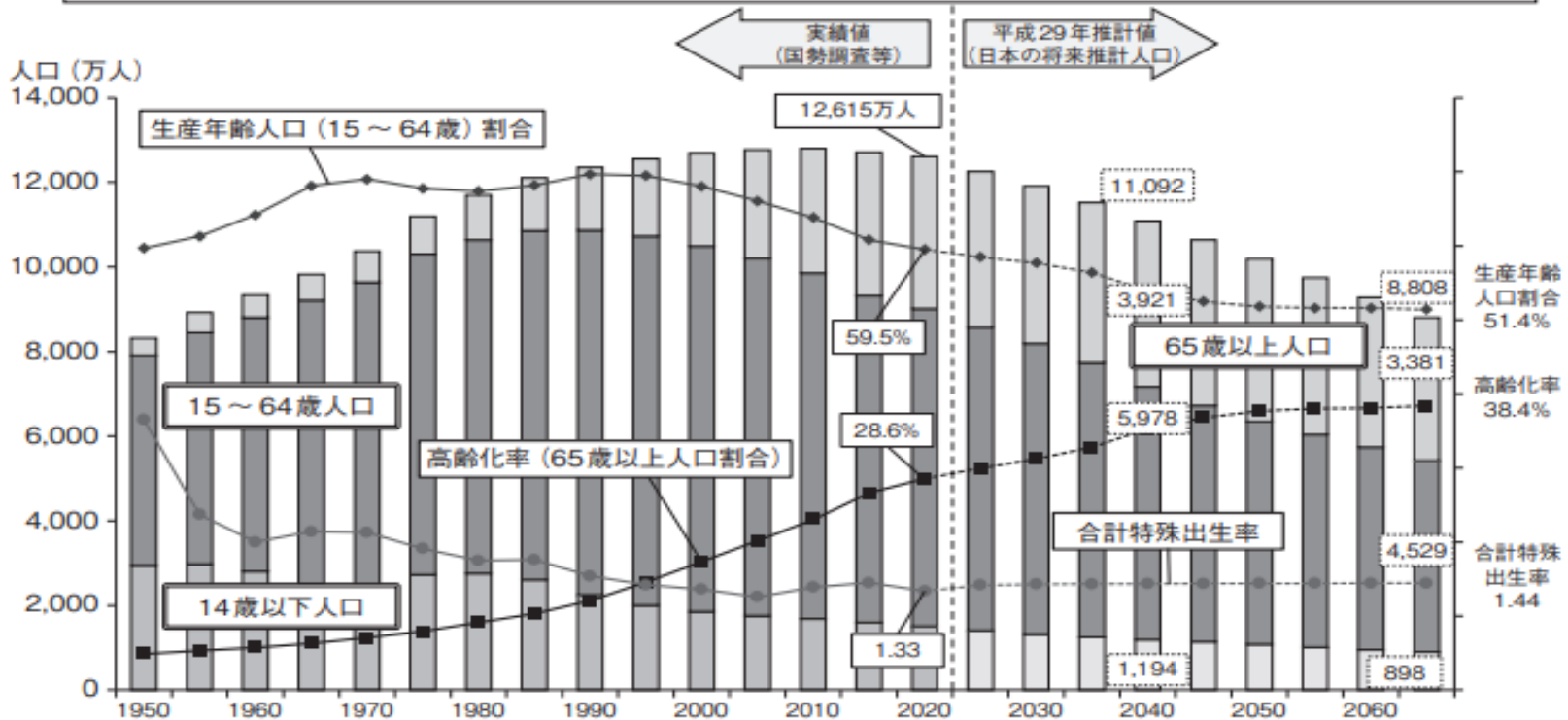
社会保険労務士事務所プレゼンス
特定社会保険労務士 中島 亜衣



労働市場の推移

日本の人口の推移

○日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



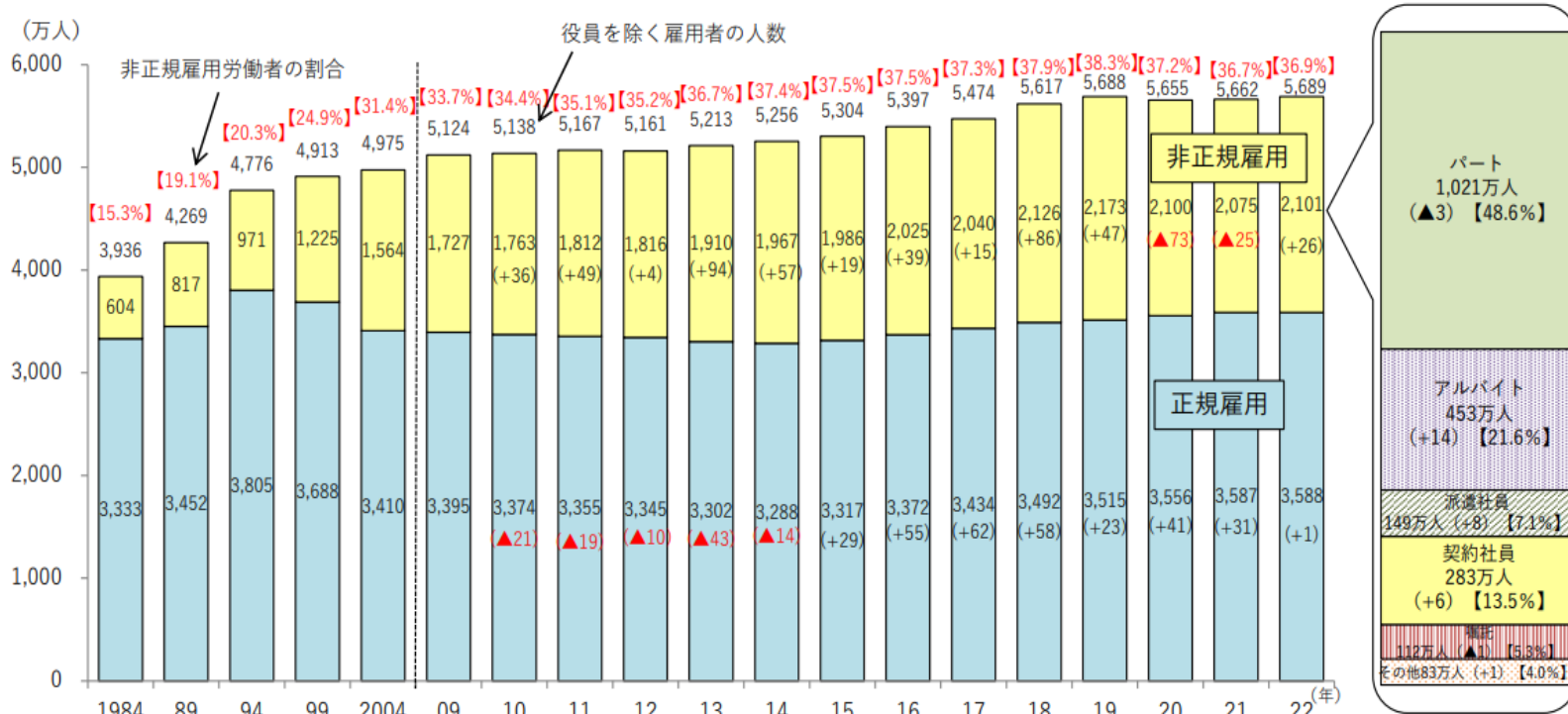
(出所) 2020年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は、2020年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」
 2020年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」
 2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

非正規雇用の現状

●非正規雇用など働き方の多様化は増々進んでいく

【正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移】

- 正規雇用労働者は、2015年に8年ぶりにプラスに転じ、8年連続で増加しています。
- 非正規雇用労働者は、2010年以降増加が続き、2020年以降は減少しましたが、2022年は増加しています。



(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

厚生労働省HPI「非正規雇用の現状と課題」より抜粋



同一労働同一賃金とは

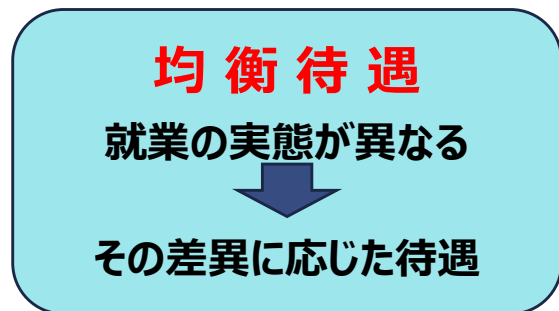
2016年12月（平成28年）	同一労働同一賃金ガイドライン案	公表	
2018年 6月（平成30年）	働き方改革関連法	成立	70年ぶりの労働法大改革
2020年 4月（令和2年）	同一労働同一賃金	適用	※大企業のみ
2021年 4月（" 3年）	"	"	※中小企業

【同一労働同一賃金とは】

同一企業・団体におけるいわゆる**正規雇用労働者**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の**不合理な待遇差**の解消を目指すもの

【目指す方向性】

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の**不合理な待遇差**の解消の取組を通じて、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



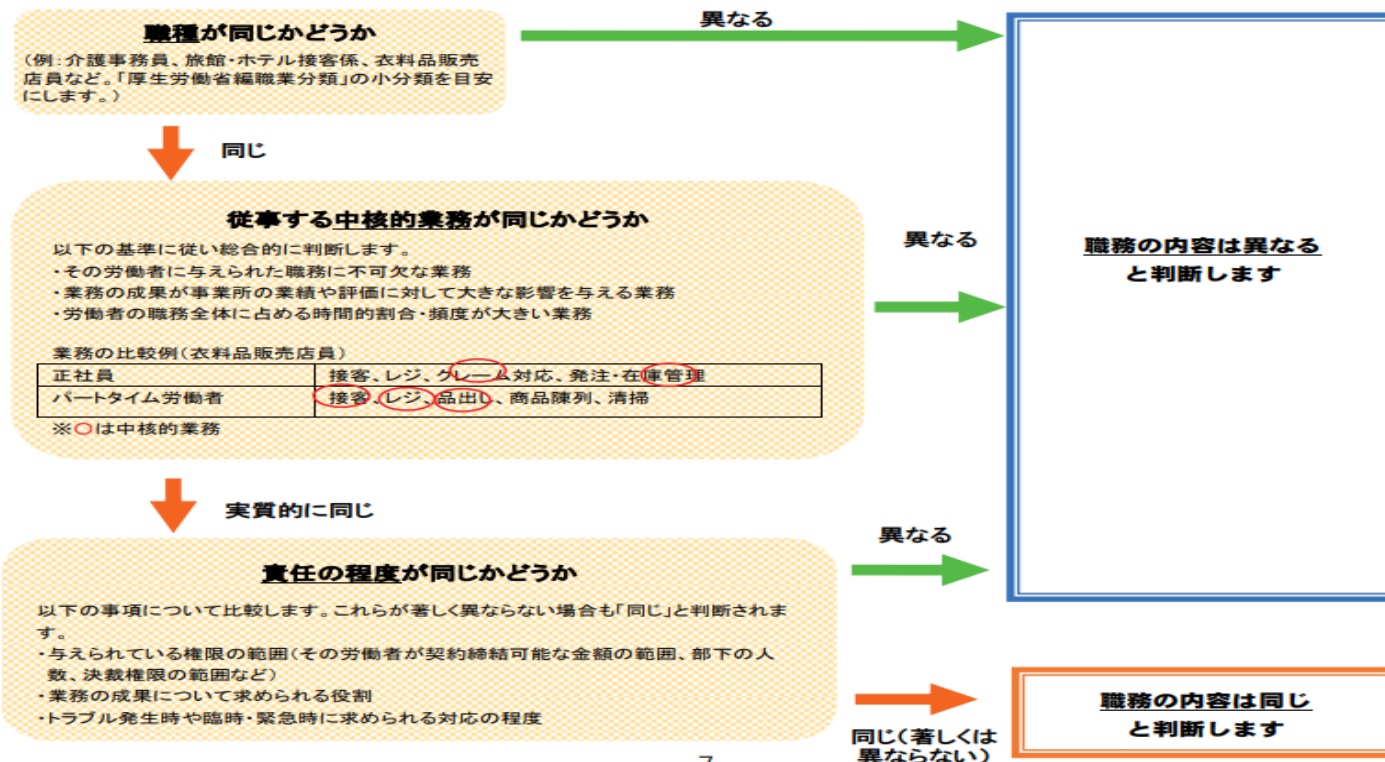
均等・均衡待遇の確保①

- 「パートタイム労働者」 1週間の所定労働時間が、同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者のこと
- 「有期雇用労働者」 事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者のこと

職務の内容（業務の内容と責任の程度）が同じかどうか

職務の内容とは、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度をいいます。職務の内容が同じかどうかについては、次の手順にしたがって判断します。

<スタート> パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者(最も業務内容に近い者)を比較します。





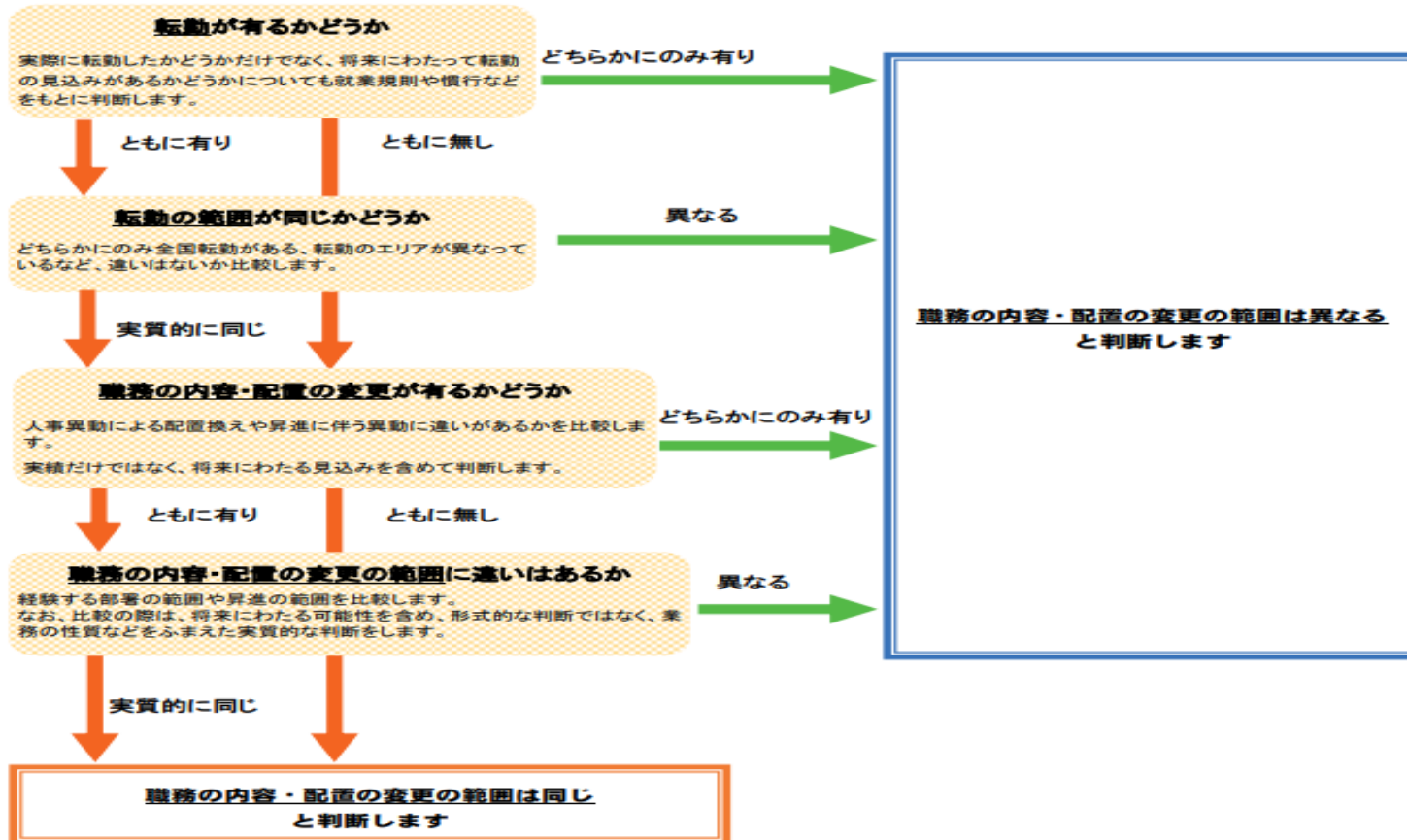
均等・均衡待遇の確保②

職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が同じかどうか

通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容・配置の変更の範囲が同じかどうかは、次の手順にしたがって判断します。

なお、将来の見込みを含めて判断することから、有期雇用労働者の場合には労働契約が更新されることが未定の段階であっても、更新した場合の扱いを含めて比較します。

<スタート>



パートタイム・有期雇用労働法

【正社員との不合理な待遇差の禁止（いわゆる「同一労働同一賃金」）】

1. 不合理な待遇差の禁止
2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
3. 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1. 不合理な待遇差の禁止（パートタイム・有期雇用労働法第8条、第9条）

同一企業内において、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、**基本給や賞与などあらゆる待遇**について**不合理な待遇差を設けることは禁止**されている。

どのような待遇差が不合理に当たるか等の具体例や考え方は[ガイドライン（指針）](#)を参照

『均衡待遇規定』（第8条：不合理な待遇差の禁止）

個々の待遇（※1）ごとに①職務内容（※2）、②職務内容・配置の変更の範囲（※3）、③その他の事情（※4）のうち当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して不合理な待遇差を設けることを禁止するもの。

『均等待遇規定』（第9条：差別的取扱いの禁止）

①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が、正社員と同じパートタイム労働者・有期雇用労働者については、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止するもの。

※1 基本給、賞与、役職手当、福利厚生、教育訓練など ※2 職務内容とは、業務の内容及び責任の程度 ※3 人材活用の仕組みや運用など
※4 職務の成果、能力、経験、事業主と労働組合との交渉の経緯など

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

パートタイム労働者・有期雇用労働者は、**正社員との待遇差の内容や理由**などについて、**事業主に対して説明を求めることができる**。事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。

また、説明を求めた労働者に対する不利益な取扱いを禁止する。

3. 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等

労使の紛争の解決を援助するため、都道府県労働局において、**無料・非公開の紛争解決手続**を行う。



同一労働同一賃金ガイドライン概要①

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要①

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

- このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、各社の労使により、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。

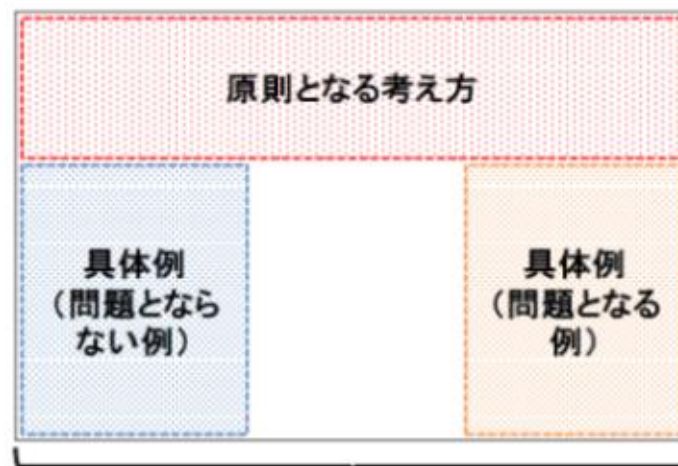
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



⚠ 不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げ**ることは望ましい対応とはいえない。
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**
- ・ 正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、**正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。**

ガイドラインの構造



裁判で争い得る部分



同一労働同一賃金ガイドライン概要②

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（1）

① 基本給

- 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は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、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- ボーナス（賞与）であって、会社の業績等への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わなければならない。

③ 各種手当

- 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、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等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠️ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

⚠️ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。



同一労働同一賃金ガイドライン概要③

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者(2)

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設の利用**、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

出典 厚生労働省HP「同一労働同一賃金ガイドライン」



不合理な待遇に関する判例①

【判例1】

運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）のドライバーが、職務の内容が同一である正社員との間に待遇差を設けるのは無効であると訴えたもの

⇒ **6つの手当について待遇差を設けることが「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断された。**

待遇	判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転および事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の相違によって異なるものではない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務の内容・配置の変更の範囲の相違によって異なるものではない。
給食手当	不合理	従業員の食事に係る補助として支給。	勤務時間中に食事をとる必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じであるうえ、職務の内容・配置の変更の範囲の相違と勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
住宅手当	不合理ではない	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	正社員は転居を伴う配転が予定されており、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。
皆勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の相違により異なるものではない。
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務の内容・配置の変更の範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。



不合理な待遇に関する判例②

【判例2】

運送会社で働く定年後に再雇用された嘱託社員（有期雇用労働者）の乗務員が、職務の内容が同一である正社員との間に待遇差を設けるのは無効であると訴えたもの

⇒ **基本給及び手当等について待遇差を設けることが「不合理」あるいは「不合理ではない」と判断された。**

待遇	判断	判決理由
基本給等 正社員… 基本給＋能率給＋職務給 嘱託乗務員… 基本賃金＋歩合給＋調整給	不合理ではない	嘱託乗務員の基本賃金は、定年退職時における基本給の額を上回る額に設定していること、嘱託乗務員の歩合給は、正社員の能率給にかかる係数の約2倍から3倍に設定されていること、組合との団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託職員に有利に変更していることから、嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給は、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要がある。 さらに、嘱託乗務員は一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、組合との団体交渉を経て、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、調整給が支払われるということもあり、これらの事情を総合考慮した結果、正社員に対して能率給及び職務給を支給する一方で、嘱託乗務員に対して能率給及び職務給を支給せず歩合給を支給するという待遇差は、不合理ではない。

待遇	判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
精動手当	不合理	労働者に対し、休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるもの。	職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に違いはない。
住宅手当	不合理ではない	労働者の住宅費の負担に対する補助として支給されるもの。	正社員は幅広い世代の労働者が存在する一方、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。
家族手当	不合理ではない	労働者の家族を扶養するための生活費として支給されるもの。	
役付手当	不合理ではない	正社員の中から指定された役付者であることに対して支給されるもの。	正社員のうち、役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格のものではない。
時間外手当	不合理	労働者の時間労働等に対して支給されるもの。	嘱託乗務員には精動手当を支給しないことは不合理であるとの判断を踏まえ、時間外手当の計算の基礎に精動手当を含めないという違いは不合理。
賞与	不合理ではない	労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含まう。	嘱託乗務員は、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。

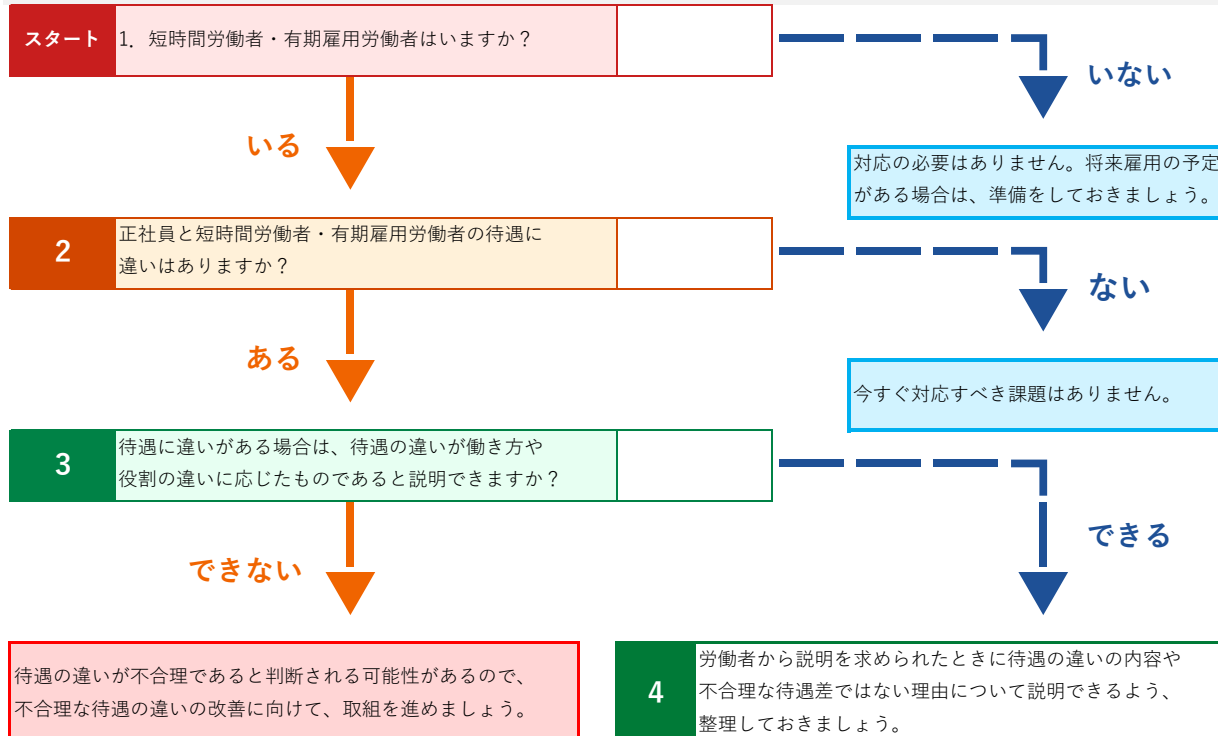
「パートタイム・有期雇用労働法」対応のための取組手順書

[←戻る](#)

フローチャート

[次へ→](#)

まずは、フローチャートで取組が必要か確認しましょう。



同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、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が禁止されます。

事業主は、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の働き方の違いに応じて、**均衡な待遇（均等な待遇）の確保**を図るための措置を講じなければなりません。

均衡待遇とは？

(不合理な待遇差の禁止)

①職務内容^{*}、②職務内容・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、待遇を決定する必要があります。

^{*}職務内容とは、業務の内容及び責任の程度をいいます。

均等待遇とは？

(差別的取扱いの禁止)

①職務内容^{*}、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする必要があります。

「パートタイム・有期雇用労働法」対応のための取組手順書

[←戻る](#)

取組の手順

[次へ](#)

以下の手順で点検を進めましょう。

手順番号	手順	解説
手順1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？
手順2	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみるとわかりやすいでしょう。
手順3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理では無い」と言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
手順4	手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。 短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。 労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくと便利です。
手順5	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。 また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいでしょう。
手順6	改善計画を立てて取り組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組みましょう。

就業規則の3つの役割

【就業規則】

労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などについて定めた職場における規則集のこと。
職場でのルールを定め、労使双方がそれを守ることで労働者が安心して働くことができ、労使間の無用のトラブルを防ぐことができるため、就業規則の役割は重要。

労働条件

服務規律

業務命令権

ポイント1 就業規則を作成する目的とメリット

何のために就業規則を作成するのか？

メリット

- ・ 労働条件や社内ルールが明確になり、いつでも確認できる
- ・ 労使間トラブルを未然に防ぐことができる
- ・ 労働者の会社へ対する信頼感と貢献度が高まる

就業規則の内容

ポイント2. 就業規則に記載する事項

就業規則に記載する内容には、必ず記載しなければならない事項（**絶対的必要記載事項**）と、当該事業場で定めをする場合に記載しなければならない事項（**相対的必要記載事項**）がある（労働基準法第89条）

【絶対的必要記載事項】

- ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合には就業時転換に関する事項
- ② 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ③ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

【相対的必要記載事項】

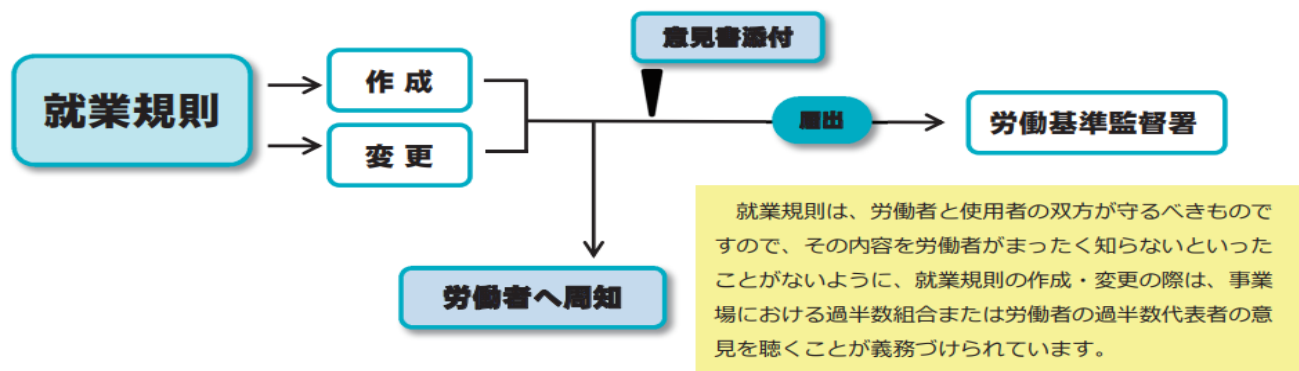
- ① 退職手当に関する事項
- ② 臨時の賃金（賞与）、最低賃金額に関する事項
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事項
- ④ 安全衛生に関する事項
- ⑤ 職業訓練に関する事項
- ⑥ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦ 表彰、制裁に関する事項
- ⑧ その他全労働者に適用される事項

就業規則の義務

ポイント3. 就業規則の効力

就業規則は、法令や労働協約に反してはならない。（労働基準法第92条）
就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については**無効**（※）となる。（労働基準法第93条、労働契約法第12条）

※ 無効となった部分は、就業規則で定める基準が適用される



ポイント4. 就業規則の届出

常時10人以上の労働者（※）を使用している事業場では、**就業規則を作成し、過半数組合または労働者の過半数代表者からの意見書を添付し、所轄労働基準監督署へ届け出る**必要がある（労働基準法第89条、90条）

就業規則を**変更した場合も同様**

※ 時としては10人未満になることはあっても、常態として10人以上の労働者を使用している場合も当てはまる。
なお、労働者の中には、パートタイム労働者やアルバイトなども含まれる。

就業規則の義務

ポイント5. 就業規則の周知

就業規則は、各作業所の見やすい場所への掲示、備え付け、書面の交付などによって労働者に周知しなければならない。（労働基準法第106条）

周知されてはじめて就業規則の効力が発生

【周知方法】

- ① 常時各作業場の見やすい場所に掲示する、または備え付ける
- ② 書面で労働者に交付する
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

事業主の義務

作成・変更

届出

周知

本日はご清聴ありがとうございました

