



## Vol.109

弁護士 向井 蘭  
杜若経営法律事務所

### ★同一労働同一賃金ガイドライン案について(Vol. 107の続きとなります)

#### 1 基本給について～年功的制度への圧力

同一労働同一賃金ガイドライン案では基本給の構成部分を4つに分けて分析しています。基本給を「労働者の職業経験・能力」、「労働者の業績・成果」、「労働者の勤続年数」、「勤続による職業能力の向上」の4つに分類して、「職業経験・能力」「業績・成果」「勤続年数」「勤続による職業能力の向上」が各々同一であれば非正規雇用従業員にも同一の該当構成賃金を支払いなさいというものです。

この中で注目されるのは、「勤続年数」です。「業績・成果」「職業経験・能力」などは抽象的な概念で比較が非常に難しいのですが、「勤続年数」については正規雇用従業員と非正規雇用従業員との比較が容易です。

そうなると、企業としては勤続年数に応じて非正規雇用従業員にも基本給の該当部分を支払わなければならぬことになり、毎年の総昇給額もこれまでよりも自然と増える場合も多いと思います。そして企業は「これを機に年功的要素を廃

止してしまおう」という機運が高まり、その結果これまでの正社員の基本給が安定して年功により伸びていくということは無くなるかもしれません。

#### 2 諸手当について

諸手当については、以下の表の通りです

<https://goo.gl/BS7xF>

(1) 能力や成果に直接関わらない手当はより同じ取扱が求められる

上記表に挙げられている手当は役職手当を除けば多くは能力や成果に関係なく支給されているものです。このような手当についてはより強く、有期雇用労働者・パートタイム労働者と無期雇用フルタイム労働者の同一の取扱が求められております。例えば、食事手当などはほぼ無条件で同一の支給をすることが求められています。

(2) 現行法でも違法となり得る

この同一労働同一賃金ガイドライン案はあくまでも現行の労働法制を前提に作成されたものです。今後、労働契約法20条（期間の定めがあることによる不合

理な労働条件の禁止)違反について裁判例が徐々に出てくると思いますが、裁判官自身は行政の指針等に拘束されることはないものの、行政の考えは相当尊重する傾向が強いため、諸手当についての判断基準はこのガイドライン案に従って判断する可能性が高いと思います。

### 3 福利厚生について

福利厚生については以下のとおりです

<https://goo.gl/v4zEdZ>

(1) 福利厚生は手当よりもより強く同一の取扱が求められる

福利厚生については、教育訓練以外は、有期雇用労働者・パートタイム労働者が「同一の職務内容」であることすら求められておりません。福利厚生は手当よりも強く同一の取扱が求められます。例えば、慶弔休暇や各種法定外休暇（リフレッシュ休暇等）を正社員に認めて、正社員以外の期間雇用従業員には認めていない事例も多いと思いますが、上記の通りガイドライン案は現行の労働法制を前提に作成したものもあるので、今後は労働契約法20条に違反して違法となる可能性が高いと言えます。

(2) 非正規雇用も勤続年数を考慮する必要がある

基本給の場合もそうでしたが、有期雇用労働者であっても勤続年数を考慮して同一の取扱いをすることが求められます。例えば、リフレッシュ休暇などは現在有期雇用労働者に対して、そもそも支給していない事例が多いと思いますが、今後はリフレッシュ休暇を勤続年数に応じて支給している場合は有期雇用労働者に対しても勤続年数に応じて相当日数を支給することを検討する必要があります。

### 4 今後について

同一労働同一賃金という概念自体が曖昧なものではありますが、各政党も同一労働同一賃金については異論があまり無いようです。そのため、概ね今回のガイドライン案を基本的な内容とした労働関連法令の改正がなされることが予想されます。また、家族手当や住宅手当、退職金、定年後再雇用についてはガイドライン案には記載しておりませんでしたが、この点についても何らかの立法がなされるのではないかと思います。

お気軽にご相談下さい

(10:00～17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982