

# ビルメンテナンスの現場で知っとク

## 働き方改革パートII

### 同一労働同一賃金

教えて  
律子先生!!

2018年6月、働き方改革関連法が成立し、2019年4月から施行されました。この「働き方改革」は、日本の労働法としては70年ぶりの大改革ともいわれるものであり、日本の働き方や働く人の意識そのものを変えることを目指した改革となります。

- 主な内容は
- ①時間外労働に法律上罰則付きで上限時間を設定すること
  - ②会社に年休の時季指定義務を罰則つきで課すこと
  - ③正社員と非正規社員間の待遇格差の是正を図ること(同一労働同一賃金)

今回は③について、解説します!

\*ただしパート有期法に絞り、派遣法までは触れません。

③は、「同一労働同一賃金」の問題とも言われていて、大企業は2020年4月1日から施行されていて、中小企業は2021年4月1日から施行されます。

4人の登場人物を交え、一緒に自分の働き方を考えてみましょう!



律子先生

労務管理のエキスパート。働き方改革を生活の中に広めることが目標。



ビル助  
(清掃会社社長)

社員が自分の子供にも入ってもらいたいと思えるような会社づくりを目指している。経営者としての責任も重く感じている。



ビル太郎(主任)

清掃会社入社20年目の正社員。部下の面倒見がよい。



ビル美

入社2年目。10時～16時の時短勤務のパート従業員。

いっしょに頑張ろう!  
応援しているよ!!



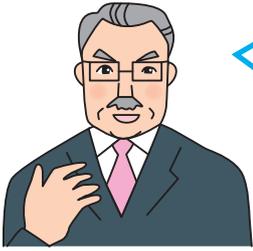
イメージキャラクター  
「大江戸びるの輔」



公益社団法人  
東京ビルメンテナンス協会

# 1

## 「同一労働同一賃金」改正のポイント



「同一労働同一賃金」は自社でももっと積極的に取り組まなければいけないと思っています。ビルメンテナンス業界では、この制度の検討や導入について、パートや有期雇用の多い小売り業や飲食業に比べて、進んでいない気がします。経営者としては、導入の際のコストアップや昨年（2020年）発生したコロナ禍による経営ダメージを考えると余裕のないこともあり、頭が痛いというのも実情です。想いは色々ありますが、まずは、制度の正確な内容が知りたいです。

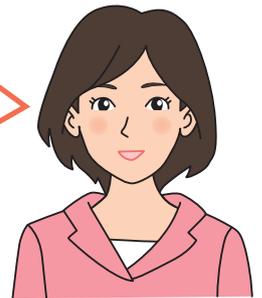


実は、私も現場責任者として、「同一労働同一賃金」の導入を検討している担当部長に色々聞かれています。客観的な評価基準の設定もやりだすと慣れていないことから結構難しく感じます。参考にしたくても良いモデルケースが見つからないので、困っています。用語も分からないものも多いので、制度について、基本から、しっかり勉強したいです。



「同一労働同一賃金」って、職務の内容が同じであれば、パートにも正社員と同じ給料を払うべきということでしょう！この考え方は、公正だと思うわ！律子先生にまた分かりやすく教えてもらいたいです。

「同一労働同一賃金」は改正されたパート有期法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）に規定されています。この改正は、日本の現状では、とりわけ家庭生活上の制約が大きい女性、正規雇用には就けない若者、定年後の高齢者などにおいて、その働きぶりに見合わない低い処遇を受け、その能力を発揮できていない者が数多く存在することから、同一労働同一賃金原則により非正規労働者の処遇の改善（公正な処遇）を促し、多様な状況にある人々がそれぞれの状況のなかでその能力を十分に発揮できる多様で魅力的な就業環境を整えていくことを目的として行われました。改正ポイントは、以下のとおりです。これから、順番に見ていきましょう！



### 【同一労働同一賃金の改正の主なポイント】

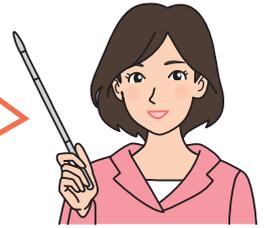
- ① 不合理な待遇差の禁止
- ② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- ③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

# 2

## 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な相違を設けることが禁止されました。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備しました。



### 【不合理な待遇差の禁止についての改正ポイント】

#### 法8条 「均衡待遇規定」（不合理な待遇差の禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止

#### 法9条 「均等待遇規定」の内容（差別的取扱いの禁止）

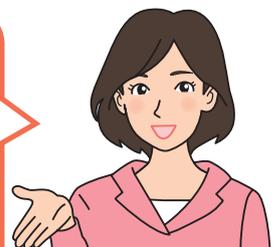
①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

#### 法15条 待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドライン（指針）を策定

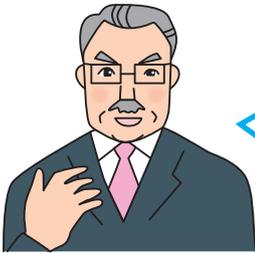
法8条は、不合理な待遇差の禁止を定めた条文として重要です。この「不合理な待遇の禁止」は、正規・非正規間の待遇の基本原則と位置付けられるからです。

ここでは、事業主は、**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、福利厚生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。



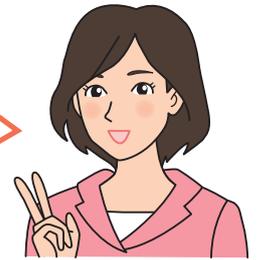
### （不合理な待遇の禁止）

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。



なるほど！一つ目のポイントは、事業主には、自社内で働く正社員とパート・有期労働者との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生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るということですね！

はい。パートや有期労働者の待遇が、正社員との働き方や役割の違いに応じて、均衡で、均等な待遇の確保のための措置を講じなければならないということになります。

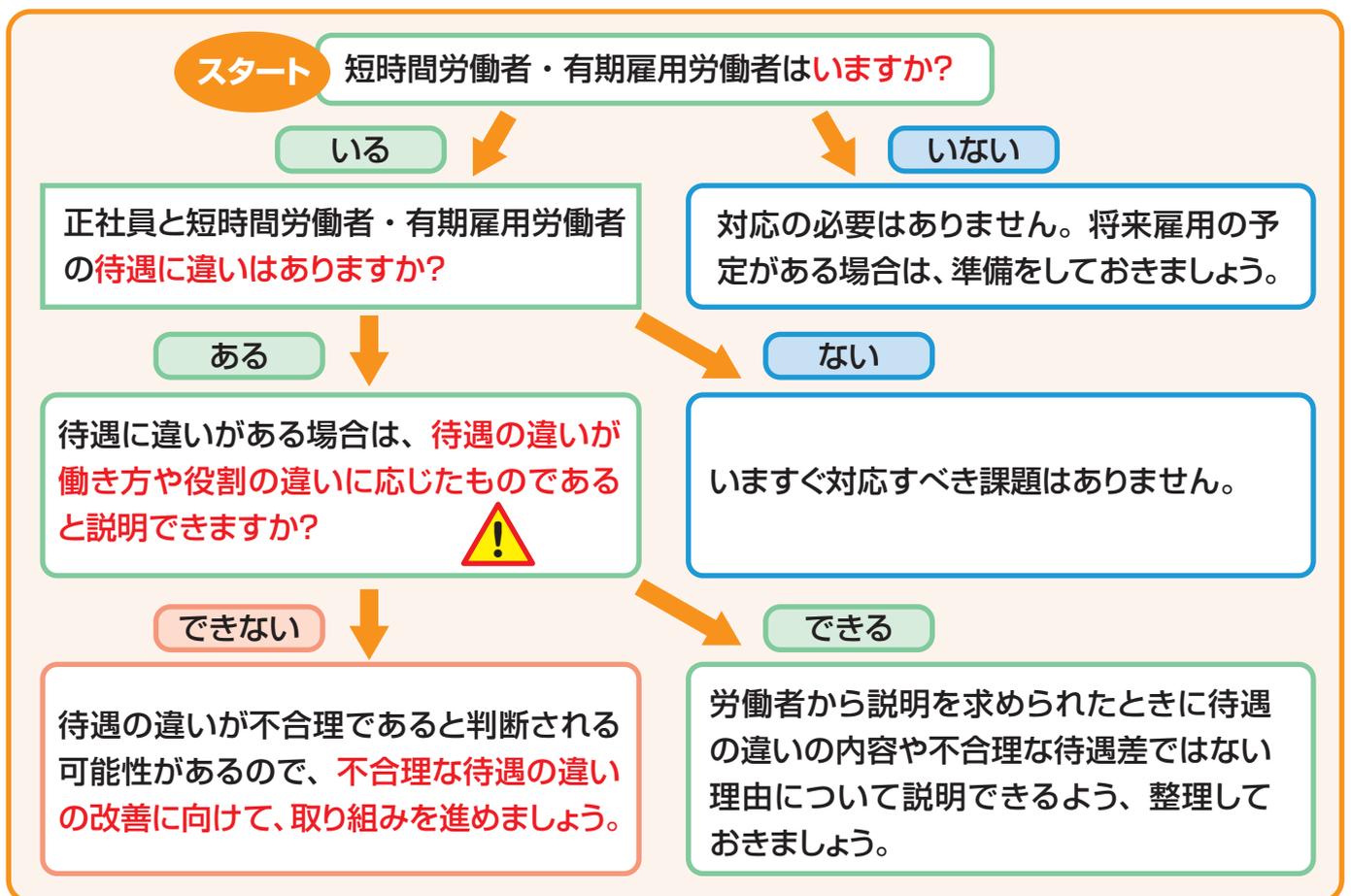


具体的には、どのようなやり方で、自分の会社で、取り組んでいけばよいのですか？

まず、今すぐ取り組むべきかは、下記の点検表で自社の状況をチェックしてください。



この印の箇所で、注意しなければならないのは、単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはならないということです。



取り組みを行う場合の取り組み手順は、以下のとおりです。



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、「不合理ではない」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。

手順2を始める前に次ページの「**同一労働同一賃金ガイドライン**」の原則的な考え方をご確認願います。

ガイドラインは、正社員とパート・有期労働者との間で、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、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。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しています。



# ☆「同一労働同一賃金ガイドライン」

（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）

待遇差が不合理なものか否か、原則となる考え方と主な具体例は以下の（「同一労働同一賃金ガイドライン」）によります。



給与明細書	
基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

## 基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、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。

## 役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容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。

※同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）  
 特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）  
 精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

## 通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

## 賞与

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、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、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。

## 家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

## 時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

## ◎判例が示す「不合理な待遇」と「不合理でない待遇差」

### 長澤運輸事件最2小判平30. 6. 1)

定年後に再雇用された嘱託乗務員（有期雇用労働者）と正社員（通常の労働者）との間の待遇差が「不合理な待遇差」であるか否かが争われた事案

手当名	判断	手当支給の目的	判決理由
精勤手当	○ 不合理	労働者に対し、休日以外は1日も欠かさず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	労働者の時間外労働等に対して支給されるもの。	嘱託乗務員には精勤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勤手当を含めないという違いは不合理。



○ 不合理と判断

× 不合理ではないと判断

日本郵便（東京・大阪・佐賀）  
事件

（最一小判令2・10・15）

- ・ 扶養手当 ○
- ・ 年末年始勤務手当 ○
- ・ 夏期・冬期休暇 ○
- ・ 有給の病気休暇 ○
- ・ 祝日給 ○

大阪医科薬科大学事件

（最一小判令2・10・13）

- ・ 賞与 ×

メトロコマース事件

（最一小判令2・10・13）

- ・ 退職金 ×

**\*賞与、退職金については、  
× でしたが、改正前の事件で、改正前の条文の判断です  
ので、改正後ではどうか現時点では不明。**

### ハマキョウレックス事件（最2小判平30. 6. 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（通常の労働者）のドライバーとの間の待遇差が「不合理な待遇差」であるか否かが争われた事案

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。	労働契約期間に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は直接関係がない。
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の違いにより異なるものではない。
住宅手当	× 不合理ではない	労働者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。
給食手当	○ 不合理	労働者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上、職務の内容・配置の変更の範囲の違いと勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
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違いによって異なるものではない。
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、安全運転及び事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性の違いによって異なるものではない。

# 3

## 労働者に対する待遇に関する説明義務

非正規社員は、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ようになりました。



### 【説明義務の改正ポイント】

#### 法14条1項 <雇入れ時>

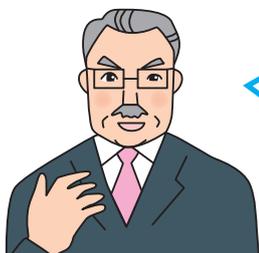
非正規雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正規雇用転換の措置等）に関する説明義務。

#### 法14条2項 <説明の求めがあった場合>

非正規雇用労働者から求めがあった場合、正規雇用労働者との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務。

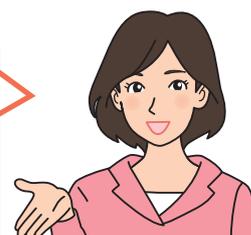
#### 法14条3項 <不利益取扱いの禁止>

説明を求めた労働者に対する場合の不利益取扱い禁止規定。



Q どの正規雇用労働者と比較して説明すればいいですか？

待遇差の内容・理由の説明については、同一の事業主に雇用される正社員のうち、その職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等が、パート・有期労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する正社員が比較対象の労働者となります。※ なお、パート有期法では、同一企業内で雇用されるすべての正社員との間で不合理な待遇差の解消等が求められますので、ご注意ください。



Q どんなことを説明すればいいですか？また、方法はどのようなのですか？

A 次のとおりです。



## 説明事項

比較対象となる正社員との間にある待遇差の内容とその理由について説明します。具体的には、事業主は以下の事項を説明します。

### 【待遇差の内容】

- (1) 比較対象となる正社員との間で、待遇に関する基準（賃金表など）に違いがあるかどうか。
- (2) 比較対象となる正社員とパート有期労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇にする基準（賃金表など）

### 【待遇差の理由】

比較対象となる正社員とパート有期労働者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明します。

## 説明方法

事業主は、パート有期労働者が説明内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表など）を活用しながら口頭で説明することが基本です。

ただし、説明すべき事項を全て記載した資料で、パート・有期労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。

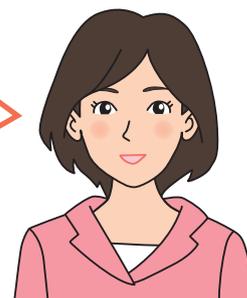
## \*参考 説明モデル様式（厚生労働省が示しています）

【第14条第2項の説明書の例】		○年○月○日
<b>○○ ○○ 殿</b> 事業所名称・代表者職氏名 <b>○○百貨店</b> △△ △△		
あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、理由は以下のとおりです。 ご不明な点は「相談窓口」の担当者までおたずねください。		
<b>1 比較対象となる正社員</b>		
販売部門の正社員（おおむね勤続3年までの者）		
比較対象となる正社員の選定理由		
職務の内容が同一である正社員は、同じ販売部門の業務を担当している正社員で、業務の内容が近い者、おおむね勤続3年までの者であるため。		
<b>2 待遇の違いの有無とその内容、理由</b>		
基本給	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	<input checked="" type="checkbox"/> ある <input type="checkbox"/> ない
	アルバイト社員は時給1100円、比較対象となる正社員は、売上目標の達成状況に応じて1100円～1400円（時給換算）です。	
待遇の違いがある理由		
正社員には月間の売上目標があり、会社の示したシフトで勤務しますが、アルバイト社員は売上目標がなく、希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。		
賞与	待遇の目的	社員の貢献度に応じて会社の利益を配分するために支給します。
	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	<input checked="" type="checkbox"/> ある <input type="checkbox"/> ない
アルバイト社員は店舗全体の売上に応じて一律に支給（ww円～xx円）しています。正社員については目標管理に基づく人事評価の結果に応じて、基本給の0か月～4か月（最大zz円）を支給しています。		
待遇の違いがある理由		
アルバイト社員には売上目標がないので、店舗全体の売上げが一定額以上を超えた場合、一律に支給しています。正社員には売上目標を課しているため、その責任の重さを踏まえて、目標の達成状況に応じた支給とし、アルバイト社員よりも支給額が多くなる場合があります。		
通勤手当	待遇の目的	通勤に必要な費用を補填するものです。
	正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容	<input type="checkbox"/> ある <input checked="" type="checkbox"/> ない
正社員、アルバイト社員ともに交通費の実費相当分（全額）を支給しています。		
待遇の違いがある理由		

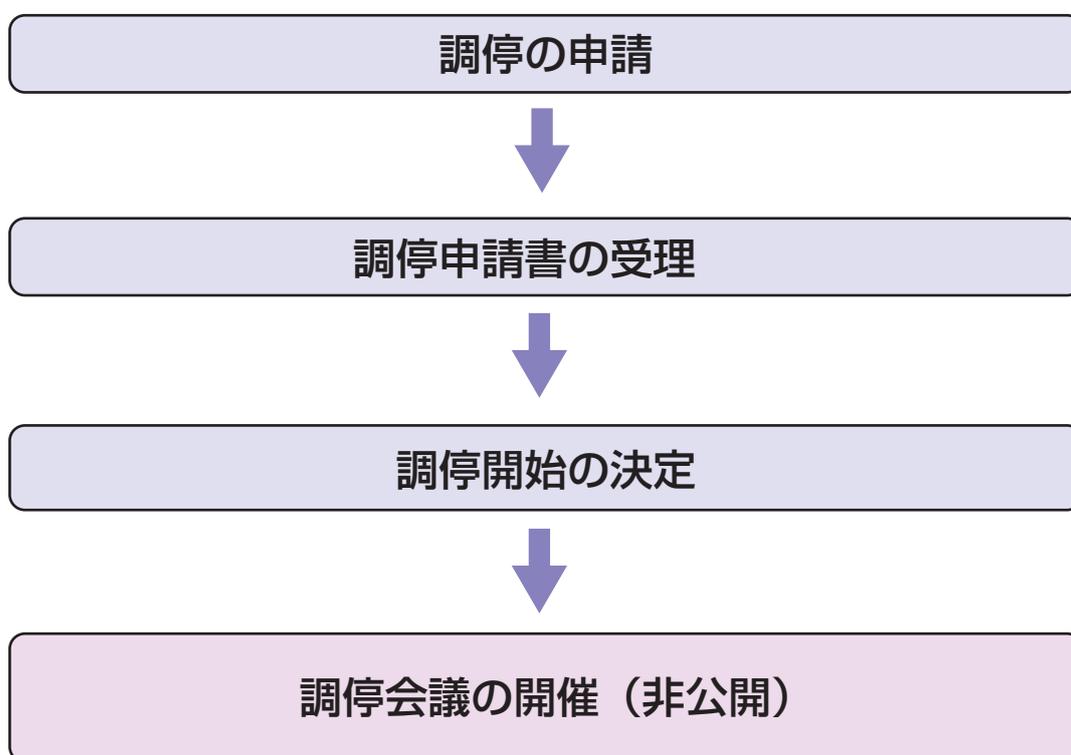
# 4

## 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

ADRとは、事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。  
行政による助言・指導等や行政ADRは、労働局で行います。



### パート有期法に基づく調停手続きの流れ



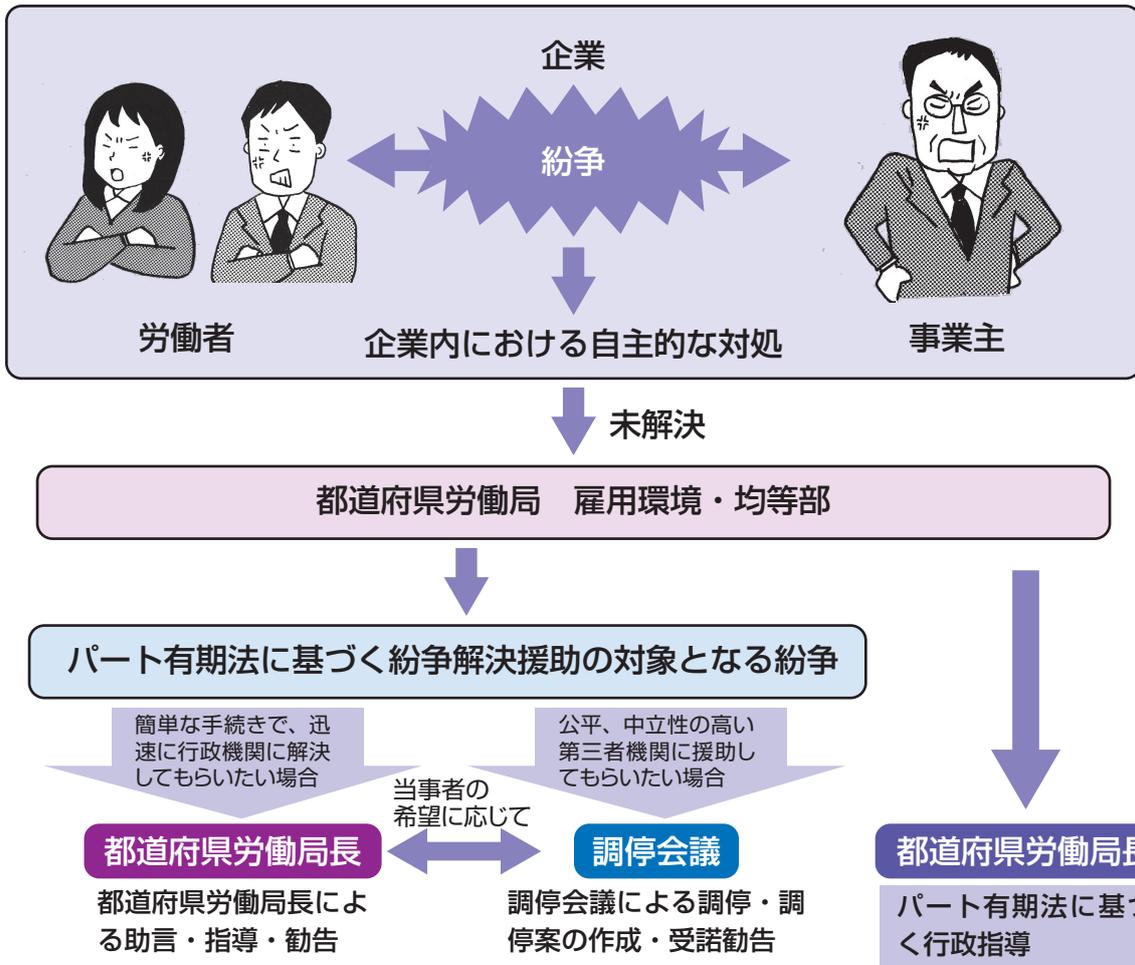
**解決**

紛争当事者双方  
が調停案を受諾

**打ち切り**

- ① 本人の死亡、法人の消滅などがあった場合
- ② 紛争当事者間で和解が成立した場合
- ③ 申請が取り下げられた場合
- ④ 他の関係当事者が調停に非協力的で度重なる説得にもかかわらず出席しない場合
- ⑤ 対立が著しく強く、歩み寄りが困難である場合
- ⑥ 調停案を受諾しない場合 など

# パート有期法に基づく労働局の紛争解決援助制度



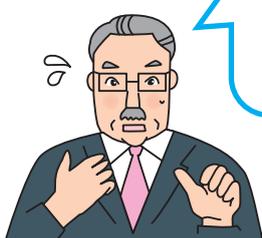
## 誤解のないように！

労働局は改正パート有期法や改正労働者派遣法に基づく行政指導や調停を行います。待遇差が不合理か否かは最終的には裁判所の判断となることに留意。

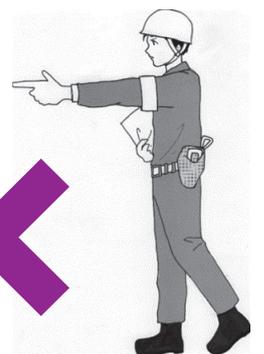
⇒**裁判規範**

労働基準監督官の監督の対象にはなりません。

正規・非正規労働者間の待遇格差の是正について、監督官の監督指導権限は法律上ありません。  
行政指導は、労働局 雇用環境・均等部の職員が行います。



えっ！  
そうなの！  
労基署はこないの？



## おことわり



今回、できるだけわかりやすく説明するため、なるべく法律用語ではない一般的に使われている言葉を使いました。

また、このリーフレットはビルメンテナンス業の現場で必要と思われる最小限のもので、もっと詳しく知りたいという方は、厚生労働省作成の下記のリーフレットをご参照ください!

「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf>

「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000473038.pdf>

「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000536884.pdf>

「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000656094.pdf>

「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル 業界共通編厚生労働省  
～パートタイム・有期雇用労働法への対応～」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000494536.pdf>

「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000496880.pdf>

**今回、対象にしなかった派遣労働者については下記のリーフレットをご参照ください。**

「平成30年労働者派遣法改正の概要<同一労働同一賃金>」

[000594487.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000594487.pdf)

「派遣で働く皆さまへ」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000497029.pdf>

「派遣元の皆さまへ」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000497031.pdf>

「派遣先の皆さまへ」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000497032.pdf>

「派遣労働者の「同一労働同一賃金」過半数代表者の適切な選出手続きを」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000685451.pdf>

「派遣で働くときの同一労働同一賃金《チェックリスト》」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000701942.pdf>

「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（労働者派遣業界編）（全体）」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000501271.pdf>

**従業員の働きやすい職場づくり＝適切な労務管理  
を推進するビルメンテナンス企業を支援します**



公益社団法人

**東京ビルメンテナンス協会**

〒116-0013 東京都荒川区西日暮里5-12-5

TEL: 03 (3805) 7555 FAX: 03 (3805) 7550

<https://www.tokyo-bm.or.jp/>

