

同一労働同一賃金制導入の概要

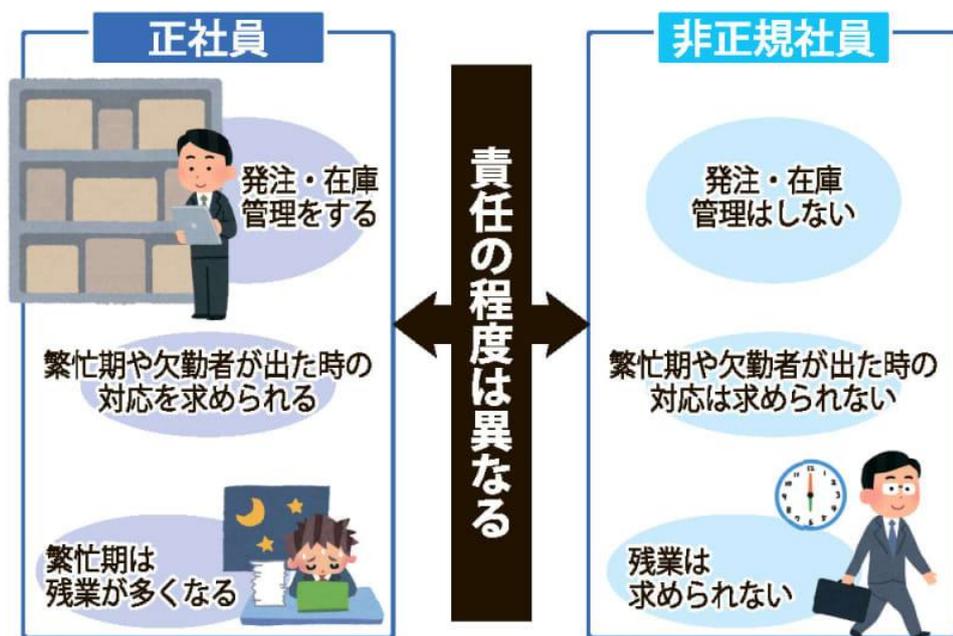
令和3年1月27日

社長 清水 澄人

1. 同一労働同一賃金制導入経緯

同一労働同一賃金とは、同一の仕事(職種)に従事する労働者は皆、同一水準の賃金が支払われるべきだという概念であり、性別、雇用形態(フルタイム、パートタイム、派遣社員など)、人種、宗教、国籍などに関係なく、労働の質が同等であれば、同一の賃金水準を適用する賃金政策。国際労働機関(ILO)では、同原則をILO憲章の前文に挙げ、基本的人権の一つとされている。また世界人権宣言の第23条において「すべての人は、いかなる差別をも受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利を有する」と規定されている。さらに国際人権法でも、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約の第7条と人及び人民の権利に関するアフリカ憲章の第15条において、勤労権に関して『同一労働同一賃金』を明記している。

..... 業務内容が同じ場合の一例



これらを受け、日本国では働き方改革関連法の柱の一つで「同一労働同一賃金」として、2018年末に厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会の部会で、具体的なルールとなる「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」(同一労働同一賃金ガイドライン)が承認となり、大企業では2020年4月1日から適用され、中小企業では翌年2021年4月1日から適用される。基本給や賞与、各種手

当て等「賃金」に関するだけでなく、教育訓練や福利厚生までが対象となる制度。

2. 具体的なルール主旨

(1) 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不

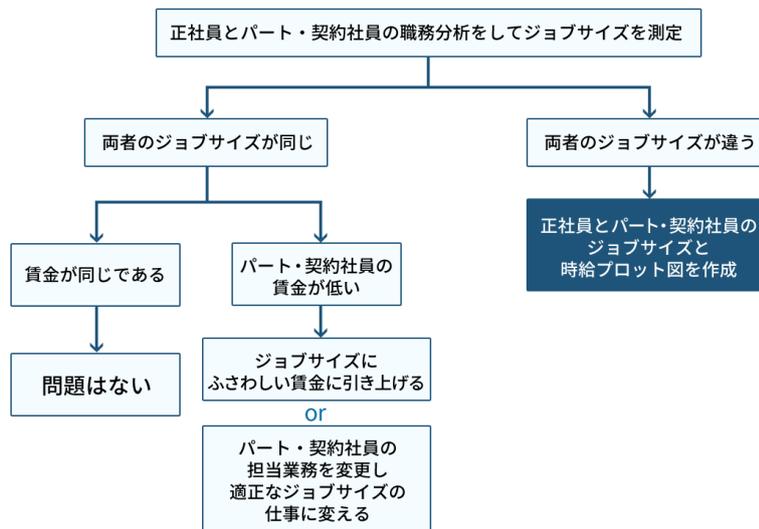
合理的な待遇差を設けることが禁止されます。

(2) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規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りません。

(3) 行政による裁判外の紛争解決

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 Alternative Dispute Resolution）の規定の整備、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。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となる。



3. 基本給の考え方

各自の基本給を形成する以下の要素について、非正規雇用と正規雇用とで、評価結果に違いがなければ、その要素において同一の待遇であること（待遇とは、賃金、教育訓練、福利厚生の扱いをいう）が求められる。

日本の一般的な賃金制度において、基本給の考え方は次の5つに分かれているといえる。

- 1) 年齢給・勤続給：労働者の年齢や勤続年数を基準とするもの
- 2) 職能給：労働者の職務遂行能力を基準とした、「人」基準のもの
- 3) 職務給：担当する職務（仕事）を基準にしたもの
- 4) 役割給：労働者の担う職務に対する期待役割を基準にしたもの
- 5) 業績・成果給：業績や成果を基準にしたもの

欧米では同じ職務であれば同じ賃金であり、それは同一企業ではなく他企業であっても同じという横断的な考え方が存在しますが、日本の目指す同一労働・同一賃金は、同一企業内での話に留まります。

上記1) から5) に示すそれぞれの趣旨・性格にあわせて、実態に違いが無ければ同一の（均等）、違いがあれば違いに応じた支給（均衡）を目指すのが、基本給の均等・均衡待遇の確保と考えられる。

基本給

能力・経験 業績・成果 勤続年数

3つの要素が同一ならば同一の支給

<昇給に関して>
労働者の能力の向上には同一の昇給を、能力の向上に違いがあれば違いに応じた昇給をおこなう。

賞与

「同一の貢献には同一の支給」
「貢献に違いがあれば違いに応じた支給」

賞与は、各企業でさまざまな体系で設定されていることが予想される。各企業における賞与の性質・目的に照らして、それが本当に説明がつくものかどうか確認し、説明がつかない場合は賞与の見直しをおこなう必要がある。

各種手当

通勤手当 食事手当 ○○手当 ○○手当

各手当の性質・目的を踏まえ、同一の支給

福利厚生・教育訓練

食堂 休憩室 更衣室

正社員と同一の利用

転勤用住宅 慶弔休暇 有給保障

健康診断に伴う勤務免除 病気休職

(正社員と支給要件が同じ場合)

同一の利用を認める・付与する必要

教育訓練

職務内容によって実施

4. 賞与、役職手当、

「賞与」「役職手当」についても、正規雇用労働者と同じく支給要件を満たしている非正規雇用労働者には同一の手当を支給し、違いがある非正規雇用労働者に対しては、違いに応じた手当を支給するとしています。同一労働同一賃金ガイドライン案の「企業の業績等への貢献度」の事例によると、

フルタイム労働者とパートタイム労働者の賞与計算例(問題のないケース)

雇用形態	フルタイム労働者（週40時間勤務）	パートタイム労働者（週20時間勤務）
基本となる給与	基本給(1ヶ月) 20万円	(時給 1200円) 月給換算 10万円
① 従来の一時金(給与の年2回払い)	基本給×1.5ヶ月 30万円	なし
② 業績賞与(個人考課による)	個人考課=0.2ヶ月 4万円	個人考課=0.4ヶ月 4万円
② 今期事業所業績賞与0.5ヶ月	基本給×0.5ヶ月 10万円	月給換算×0.5ヶ月 5万円
賞与合計支給額	44万円	9万円

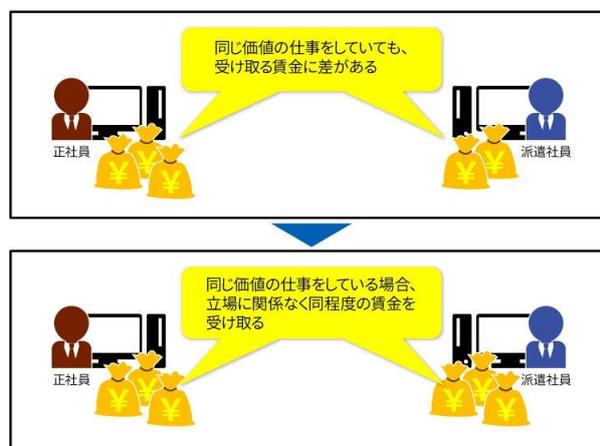
「企業の業績等への貢献度」に応じて支給する場合、同一の貢献度については同一の賞与を、貢献度が違う場合は違いに応じた賞与を支給することとしています。雇用形態の違いのみで、賞与の支給条件が決められている場合は「不合理な待遇差」とみなされます。「賞与」とは定期または臨時的に一時金として支払われるもので、会社が規程等で自由に定める事ができる。しかし、会社の業績等への貢献に対して支給しようとする場合、正規雇用労働者と同一労働・貢献である非正規雇用労働者には、同一の支給をしなければならないとされています。同一労働同一賃金のガイドライン案によると、業績や目標数値に対して、正規雇用労働者に対してのみ未達の場合に処遇上のペナルティを課しているような場合、その見合いの範囲内であれば同一賃金の考え方は当てはまらないとされています。また、賞与の趣旨を職務内容や貢献等に関わらず正規雇用労働者全員に支給している場合、非正規雇用労働者に対しても同一賃金の考え方を持たなければなりません。

役職手当

役職の内容、責任範囲・程度に対して支給するのが一般的ですが、役職の内容、責任の範囲・程度が同一の場合、同一の役職手当を支給しなければならない。

その他の手当

業務の危険度や作業環境に応じて支給される特殊作業手当や、精皆勤手当、時間外（深夜）割増率、特定の地域で働く補償として支給する地域手当なども正規と非正規労働者の間で同一労働・同一賃金の考え方があてはまる。ただし、それぞれの手当の性格や趣旨に照らして、同一として考えられるのかはしっかり見定める必要がある。各種手当について定義を曖昧にしておく、合理的な説明に欠けてしまう恐れがあるので定義を明確にしておく必要がある。



5. まとめ

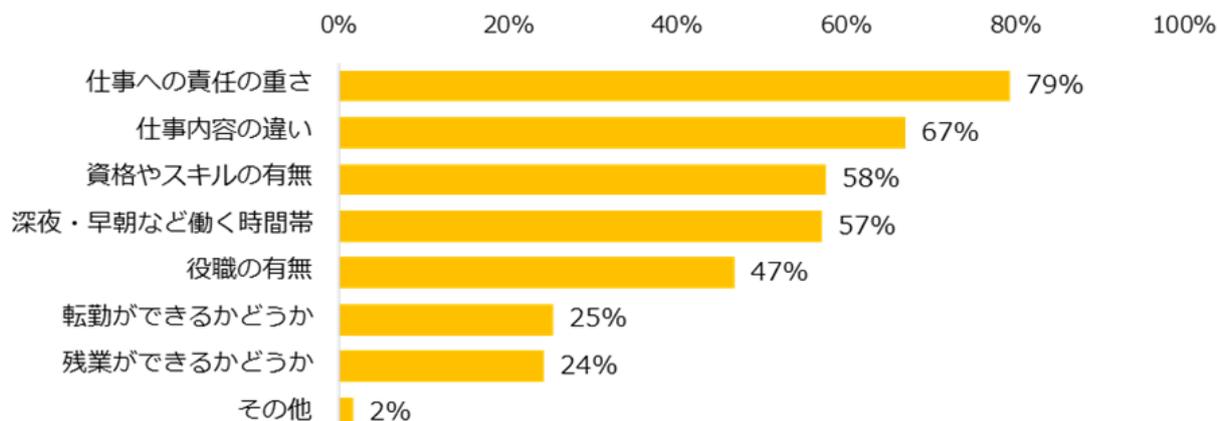
・正規労働者・非正規労働者間の賃金の違いを、多くの企業が「正規雇用労働者と非正規雇用労働者とでは将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的な説明に終始しがちですが、これだけでは同一労働・同一賃金の考え方には足りません。職務内容、配置の変更範囲、その他の客観的・具体的な実態に照らして合理的に説明できるものでなければならない。

・大企業にはすでに施行されているが、本年4月からは中小企業にも「パートタイム・有期雇用労働法」が適用となり、同一労働同一賃金について、以前よりもかなり具体的に規定される。同じ企業で働いている正規と非正規のお給料は、基本給やボーナスなど、あらゆる待遇で格差を設けることが禁止となる。これはあくまで「同じ条件で仕事をしていれば」ということになるのですが、その仕事をどのように見ていくのかが、法律で規定されている。「仕事の内容」や「配置転換の程度」、「責任の度合い」などのものさしで、正規と非正規を見ることが必要。そういったものが同じであれば、立場が違って給料に差が出るのはおかしい、となる。

・昨年10月13日に出た2つの最高裁判決は、正規と非正規に対して「仕事の内容」、「配置転換」、「責任の度合い」といったものさしを当ててみて、「両者の仕事内容などに明確な差があるから、この場合はボーナスや退職金を支給しなくても不合理ではない」としています。片や10月15日の最高裁判決では、たとえば年末年始勤務手当について“所定の期間に出勤すれば支給する性質のものなら、正規も非正規も関係ないよね”ということで、非正規に支給しないのは不合理ということになりました。つまり、年末年始勤務手当はあくまで「所定の期間に出勤しているかどうか」が支給基準で、「責任の度合い」などは関係ないと判断されました。そのため、所定期間に出勤したのなら立場は関係なく手当を支給しなさい、ということになったと解釈出来ます。

・これから企業としては、基本給をはじめ、諸手当やボーナスなどをどんな基準で支給しているのか「明確化」することであり。「パートタイム・有期雇用労働法」でも、非正規に「どうして自分には〇〇手当が支給されないのか」と質問されたとき、企業は待遇に差がある理由を説明する義務があるとしています。今後

は、単に「これは正社員に支給するものだから」という説明では通用しなくなる。



以上

労働安全衛生上の義務強化内容解説

令和3年2月26日

社長 清水 澄人

1. 会社の労働安全衛生上の義務(働き方改革による強化)

従業員(正規雇用・非正規雇用関係なくパートやアルバイトの人もカウントする)が50名を超えた際に、会社としてやらなければならない義務で ☆労働安全衛生法で定められている5つの義務を解説します。

☆労働安全衛生法とは、労働者の安全と健康を守るため、労働災害を防ぐ基準を確立すべく設けられた法律で、平成31年6月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が公布され、平成31年4月1日から改正された労働安全衛生法令が施行されています。

(1) 産業医の選任(ウチャ社では紹介コンサルタント会社経由で選定中)
産業医とは、会社で従業員が安全・健康に働けるよう、指導やアドバイスを行う医師のことをいいます。従業員が50名を超えた事業場は、14日以内に産業医を選任し、遅滞なく労働基準監督署に報告しなければいけません。ひとつの会社で、従業員が50名を超える事業場を複数所有している場合は、各事業場にそれぞれ産業医を選任する必要があります。



(2) 衛生管理者の選任(ウチャ社では有資格者設置済み)

衛生管理者は、その名のとおり従業員の衛生面を把握し管理する役割を持ちます。従業員の健康状態や作業環境を確認し、健康を害するおそれがあるときは必要な措置をとります。この衛生管理者も、従業員が50名を超えたタイミングで社内から選任する必要があります。選任の基準としては、まず、衛生管理者の資格をもつ人であること。それだけでなく、長く勤務し現場をよく理解しているか、相談しやすいか、なども加味して検討します。

(3) 衛生委員会の設置(ウチャ社内で設置準備中)

従業員の健康障害を防止するための対策などを調査・審議するのが衛生委員会です。衛生委員会は月1回以上開催し、従業員の意見を聞きながら、衛生上の問題や課題、改善案などを話し合います。メンバーは、衛生管理者(有資格者)1名のほか、議長(事業者が指名した統括安全衛生管理者、事業の実務を統括する者又はそれに準ずる者)1名と産業医1名、衛生に関する経験を有するもので従業員メンバー(労働組合の推薦者)の

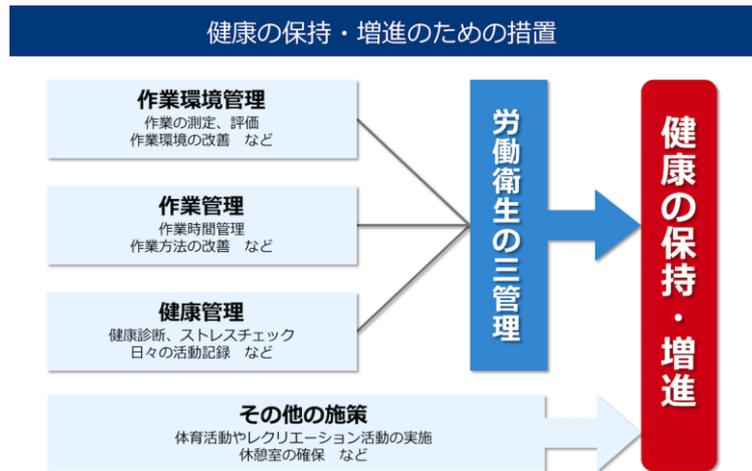
3名以上で構成します。

(4) 定期健康診断報告書の提出（定期健康診断の継続実施中）

健康診断自体は従業員の人数に関係なく実施しなければなりません、50名以上になった場合は健康診断の診断結果を労働基準監督署へ報告する義務があります。

(5) ストレスチェックの実施（おんど6月にて解説）

2015年から義務化されたのがストレスチェックテストの実施。従業員のメンタルヘルスを確認するため、調査票を用いた調査を行います。調査票から、医師や保健師が各従業員のストレスの度合いを分析し、その結果、高ストレスと判断され、本人が希望した従業員には医師による面接指導が行われます。



2. 産業医

労働安全衛生法令では、長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、産業保健機能を強化する改正が行われています。

産業医の仕事

- ① 衛生委員会への出席と意見出し：衛生委員会・安全衛生委員会への構成員として出席し、事業場に対して意見を述べます。安全衛生委員会の開催は産業医訪問時に実施する企業が多く、1回あたりおよそ30～40分程度で実施しています。
- ② 衛生講話：職場において、健康管理や衛生管理を目的に、社員に向けて研修を実施します。
- ③ 職場巡視：少なくとも毎月1回職場を巡視し、職場環境の確認を行います。
- ④ 健康診断結果チェックと就業判定：2020年8月より押印不要に 産業医は、健康診断結果に、異常の所見があると診断された社員について就業判定を行います。
- ⑤ 健康相談：健康診断後などに、従業員から健康に関する相談を希望された場合、産業医は従業員の「健康相談」を受けます。
- ⑥ 休職面談：従業員から休職を希望された場合や、体調不良での欠勤、遅刻、早退が続いているなどの状況が確認された場合に、産業医は「休職面談」を行います。
- ⑦ 復職面談：休職していた従業員から、職場復帰の希望があった場合に、産業医はその従業員に対し「復職面談」を行います。
- ⑧ ストレスチェック実施者としての産業医：産業医は、ストレスチェックの実施者としてストレスチェックの計画・実施・終了まで全般に携わることが多い。
- ⑨ 高ストレス者への面談：ストレスチェックの結果、高ストレスにより面接指導が必要であると判断された従業員がいる場合には、産業医が「高ストレス者面談」を行います。
- ⑩ 長時間労働者への面接指導：時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる労働者に対して、申し出があった場合、産業医は「長時間労働者面接指導」を行います。



3. 産業医と衛生委員会との関係

産業医の活動と衛生委員会等との関係の強化についての主な改正事項は、次のとおりです。① 事業者は、産業医から勧告を受けたときは、勧告を受けた後、遅滞なく勧告の内容、勧告を踏まえて講じた措置又は講

じようとする措置の内容（措置を講じない場合にあっては、その旨、その理由）を衛生委員会等に報告しなければならない。

② 産業医が衛生委員会等に産業医学の専門的な立場から、労働者の健康管理等について積極的に提案できるよう、産業医は、衛生委員会等に対して、労働者の健康を確保する観点から、必要な調査審議を求めることができる。産業医が衛生委員会等に対して調査審議を発議するときは、発議の趣旨等を産業医から他の委員に説明する必要があることから、産業医は、衛生委員会等に出席する必要がある。

③ 事業者は、衛生委員会等の開催の都度、これらの委員会の意見、当該意見を踏まえて講じた措置の内容、これらの委員会における議事で重要なものを記録し、これを3年間保存しなければならない。そのため、衛生委員会等の意見、当該意見を踏まえて講じた措置の内容等が具体的に記載された議事録を保存することなどが必要となる。



4. 「安全委員会」「衛生委員会」の設置

	安全委員会	衛生委員会
委員の構成	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等(1名) 2 安全管理者※ 3 労働者(安全に関する経験を有する者)※	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等(1名) 2 衛生管理者※ 3 産業医※ 4 労働者(衛生に関する経験を有する者)※

労働安全衛生法に基づき、一定の基準に該当する事業場では安全委員会、衛生委員会(又は両委員会を統合した安全衛生委員会)を設置しなければならないこととなっており、目的は労働災害防止の取り組みは労使が一体となって行う必要がある。

ります。そのためには、安全委員会や衛生委員会において、労働者の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策(労働災害の原因及び再発防止対策等)などの重要事項について十分な調査審議を行う必要がある為です。安全委員会と衛生委員会の設置基準には下記明確な違いがある。

《安全委員会》ウチャ社対象外

①常時使用する労働者が 50 人以上の事業場で次の業種に該当する場合

林業、鉱業、建設業、製造業の一部の業種（木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業）、運送業の一部の業種（道路貨物運送業、港湾運送業）、自動車整備業、機械修理業、清掃業。

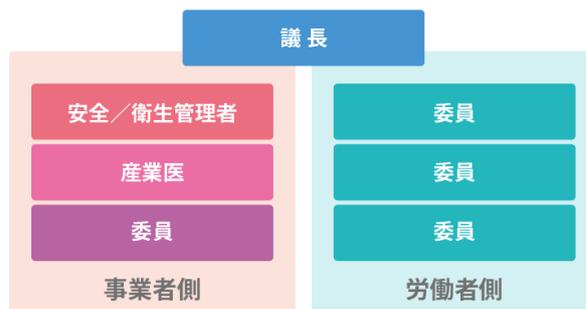
②常時使用する労働者が 100 人以上の事業場で次の業種に該当する場合、製造業のうち①以外の業種、運送業のうち①以外の業種、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業・小売業、家具・建具・什器等卸売業・小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業

安全委員会は、危険度が高いなど特定の業種に設置が義務化されたもので、危険防止や労働災害対策、安全管理に重点が置かれています。

《衛生委員会》ウチャ社対象

常時使用する労働者が 50 人以上の事業場の全業種。衛生委員会は、従業員数が 50 人以上になった全ての業種が設置するため、安全委員会の設置基準を満たす業種は 2 つの委員会を設置しなければなりません。

しかし、2 つの委員会を別個に設置するのは非効率的であるため、この場合は両者を統合して「安全衛生委員会」を設置することも認められています。



- 人数の定めはなし
- 事業者側・労働者側のバランスが半々になるようにする

5-1. 衛生委員会の内容

衛生委員会は毎月1回以上の開催が必要で、審議内容は従業員へしっかり周知しなければなりません。さらに、審議内容のうち重要なものについては記録を作成し、3年間保管することも義務とされているので注意が必要です。政府主導で働き方改革が進められる昨今では、従業員の健康管理も重要な経営課題のひとつになっています。健康を損なう従業員が増加すれば、モチベーションや生産性の低下、企業イメージの悪化、集中力の欠如などによる労働災害の発生など、さまざまなリスクが高まってしまいますので、このような事態を避けるには、企業側が積極的に従業員の健康管理に取り組み、高いパフォーマンスを発揮できる環境を整えてあげることが大切。いくら企業側がよかれと思って実施した取り組みでも、実際に従業員のためにならなければ意味がありません。効果的な健康管理を目指すなら、現場で働く従業員の要望や、実際の労働環境の問題点などに即した取り組みが必要不可欠なのであり、そこで設置が義務付けられるようになりました。

5-2. 衛生委員会の構成メンバー

衛生委員会の構成メンバーは、誰でもよいわけではありません。労働安全衛生法により、委員会ごとに以下のような構成メンバーが定められています。

- ①総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等1名
- ②衛生管理者1名
- ③産業医
- ④労働者(安全に関する経験を有する者)

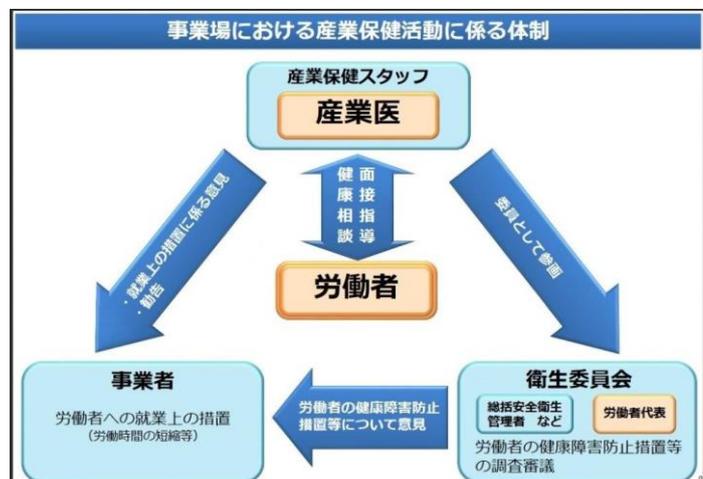
このうち、「①総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等」以外のメンバーは企業側が指名することになっています。ただし、自由に選べるわけではなく、従業員の過半数で組織する労働組合がある場合は、構成メンバーの半数を労働組合からの推薦に基づいて指名しなければなりません。衛生委員会の場合、②・③の2名を企業が指名した場合、④は労働組合が推薦した3名を指名しなければなりません。①の議長を含めると6名となり、6名中半数の3名を労働組合の推薦から指名したことになるので、構成メンバーの条件を満たします。

なお、①は議長となるので基本的に1名ですが、それ以外のメンバーについて、人数の上限はありません。それぞれ最低1名以上指名すればよいので、企業の規模や適切な担当者の有無などに応じて適切な人数とします

5-3. 衛生委員会の審議事項

- 1) 衛生に関する規程の作成に関すること。
- 2) 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- 3) 衛生教育の実施計画の作成に関すること。
- 4) 定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関すること。
- 5) 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図る為の対策樹立に関すること。
- 6) 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。

簡潔にまとめますと、衛生委員会では衛生に関することをはじめとして、従業員の健康管理や対策などについて審議していきます。衛生委員会は労働災害防止のために開催され、職場環境や安全管理、従業員の健康管理などについて話し合い、その際調査審議した結果を事業者に報告していきます。衛生委員会は、職場環境の向上や従業員の健康維持・改善を目的として設置され、定期的な開催を通じて様々なテーマで実施されます。例えば長時間労働や過重労働について、ハラスメント防止対策やストレスチェック、従業員の健康維持や回復など、取り上げられる議題は様々となります。特に労働災害を事前に防ぐためにも、衛生委員会は重要な役割を担います。



5-4. 衛生委員会の年間活動

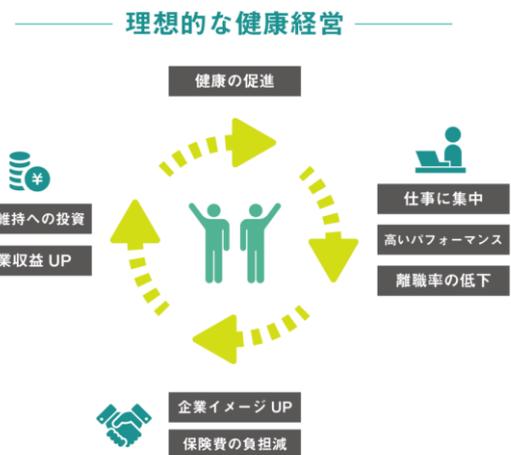
衛生委員会は、毎月1回以上の開催が義務付けられています。毎回同じ内容ではせっかくの委員会が形骸化してしまう可能性がありますので、月ごとにテーマを決め、計画的に調査審議を進めていくことがポイントです。ただし、月ごとに次のテーマを考えていると、内容が重複したり、時間が足りず十分な調査ができなかったりする可能性もあります。効果的な審議をするためには、年度初めに1年間のテーマをまとめて決め、計画的に活動できるようにしておくといよいでしょう。

審議する内容は、労働安全衛生規則で定められた審議事項の範囲内で自由に決めて構いません。一般的には、従業員の興味が高そうなテーマや、季節・社会問題などに合わせたテーマなどを話し合うことが多いです。以下の具体的なテーマの例で、スケジュールを立てる際の参考です。

1月 ワークライフバランスの推進	7月 猛暑を乗り切る熱中症対策
2月 春から増える花粉症の対策	8月 職場の適切な温湿度管理
3月 4月から入社する新入社員の健康管理	9月 健康診断の状況・結果報告
4月 新入社員に合わせた安全衛生の基礎知識	10月 交通安全週間になんだ通勤中の交通事故予防
5月 5月病対策	11月 寒さが厳しい時期に流行する感染症対策
6月 梅雨時に増える食中毒対策	12月 年末年始で多忙になる時期に備えた 長時間労働対策

5-5. 実施要項

安全衛生委員会の議事は労働者に周知して職場環境の改善に役立て、安全委員会や衛生委員会は、コンプライアンスのために、ただ設置すればよいというわけではありません。さまざまな審議を通して職場環境が改善すれば、労働災害の発生防止や従業員の健康増進など、企業にとってプラスの効果も期待できます。その効果を最大限に発揮するためにも、委員会で審議した内容は、すべての従業員へフィードバックする必要があります。事業場の問題点を全員で共有することで、事業場一丸となって改善に向けて取り組めるようになり、各従業員の労働安全衛生に対する意識も高まり、職場環境の整備がスムーズに進むこととなります。なお、審議内容の従業員への周知は労働安全衛生法で義務付けられているので、忘れずに行う必要があります。こういった活動を通して、労使がともに当事者意識を持ちながら従業員の健康管理に取り組むことは、健康経営の実現を目指すうえでも欠かせません。健康管理の専門家である産業医ともうまく連携しながら、安全委員会・衛生委員会を有効活用することが重要です。



- ・業務時間内に実施すること。衛生委員会の実施は原則としまして、業務時間内の実施とされております。時間外労働減少のためにも長時間労働防止のためにも、衛生委員会は業務時間内に実施する。
- ・委員会における議事の概要を労働者に周知すること。衛生委員会の議事概要は参加者のみが存じていればいいわけではなく、労働者に周知することも必須になってきますので、労働者への周知も怠らないことが大切。
- ・毎回議事録を作成し、議事録には産業医の署名と捺印をし、3年間保存すること。衛生委員会の際には毎回議事録を作成する必要がありますが、そこには産業医の署名と捺印が必要となります。議事録につきましては大切なデータとなり、同時に3年間保存する義務がありますので、誤って破棄してしまわぬよう注意。



以上