

2019 年 10 月 10 日発行（毎月 1 回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2019.10 Vol.1910



『同一労働同一賃金』法改正への対策
～改正法への対策取組手順②～

業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



『同一労働同一賃金』法改正への対策 ～ 改正法への対策取組手順 ②～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

前月号では「同一労働同一賃金」への対応を検討する手順として、厚生労働省より公表されている手順 1[労働者の雇用形態の確認]と手順 2[待遇の状況の確認]についてご紹介しました。今月号では、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]と手順 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]について見ていきます。



『同一労働同一賃金』対策を検討するための手順

手順 1・手順 2 のおさらい

先月号では、手順 1[労働者の雇用形態の確認]と手順 2[待遇の状況の確認]についてご紹介しました。

「パートタイム・有期雇用労働法」は、短時間労働者および有期雇用労働者が対象となります。そこで手順 1 は、法の対象となる労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の有無を確認し、その雇用区分（契約社員、パートタイマー、嘱託社員など）について整理することでした。

手順 2 は、短時間労働者と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確認することでした。

上記手順 1 と手順 2 を踏まえて、以下で手順 3、4 をご紹介していきます。

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！

手順 2 で、雇用区分ごとの待遇に差があった項目については、不合理な待遇差が存在しないか点検し、対応策を検討していきます。

対象となる短時間労働者・有期雇用労働者と正社員との間で、手当や福利厚生その他の取扱いに違いがあるか、ある場合は、それはどのような違いで、違いを設けている理由は何か、確認しましょう。すべての手当や待遇（給食施設、休憩室、更衣室、休憩、休暇、教育訓練等）について検討する必要があります。正社員に対して支給されている手当や設けられている待遇についてすべてを書き出し、短時間労働者・有期雇用労働者との違いについて洗い出してみましょう。

その際、厚生労働省が公表している「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取扱手順書」にある検討の例を参考にすると良いでしょう。

《手当編》

【記載例 1】

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している
イ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる

手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。

・通勤に要する交通費を補填する目的で支給。

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給。	・支給なし。	・短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の期間に定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給していない。

《福利厚生その他編》

【記載例 5】

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で利用できる（または、施設がない）
イ	正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者は利用の基準、範囲が異なる

⇒「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・正社員は、利用の対象としている。	・短時間労働者・有期雇用労働者は利用の対象からはずしている。	・食堂が狭く、全員が利用できないため。

※出典：厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取扱手順書」

手順 4 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！

対象となる労働者の区分ごとに正社員との待遇に違いがある場合、違いがある待遇ごとに、「違いを設けている理由」について改めて確認してみましょう。ここで、待遇の違いがある点について、その違いが不合理ではないと説明できれば問題はありません。

違いを設けている待遇	違いを設けている理由
例 1 通勤手当	短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の期間に定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給していない。
例 2 精皆勤手当	短時間労働者・有期雇用労働者は、勤務日数が少ないため、支給していない。
例 3 賞与	短時間労働者・有期雇用労働者の業務は定型業務であり、ノルマを課しておらず、業務による会社への貢献が一定のため、業務にかかわらず一律の支給としている。
例 4 賞与	短時間労働者・有期雇用労働者は、人事評価を行っておらず、貢献度を評価できないため支給していない。
例 5 給食施設（食堂）	食堂が狭く、全員が利用できないため。

※出典：厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取扱手順書」

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」と説明できるように整理しましょう。

なお、待遇の違いが不合理であり、説明できないとなった場合については、「法違反」が疑われる状況からの早期脱却を目指し、改善計画を立てて取り組むことになります。

しかし、ある待遇差が不合理であるか否かを判断するのは難しいことです。その際に、政府が作成したガイドラインや裁判例が参考になります。以下では、正社員と有期雇用労働者の各種手当に関する待遇の違いが不合理かどうか争われた事件の最高裁判所の判例を参考としてご紹介します。



○ハマキョウレックス事件

平成 30 年 6 月 1 日 最高裁判所第二小法廷判決・平成 28 年（受）第 2099 号 第 2100 号 未払賃金等支払請求事件

運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）が、正社員との間に差を設けるのは不合理であると訴え、その結果 5 つの手当について、正社員との間に差を設けることは不合理だと判断されました。

手当名	判 断	本件における手当支給の目的	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される性質の賃金。	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、職務内容・配置の変更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、職務内容・配置の変更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内容・配置の変更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。

法施行日は 2020 年 4 月 1 日です（中小企業は 2021 年 4 月 1 日から適用）。ご紹介してきた手順 1～4 までは早めに取り組み、様々な対応の方向性が見えた時点ですぐに動くことができる状態を作っておきましょう。

田中社会保険労務士事務所相談室 外国人の雇用について…

この度わが社では、人手不足対策として外国人の雇用を考えています。そこで、外国人を雇用する際の手続きや注意すべきポイントがあれば教えてください。

Answer

外国人の雇用については次のようなルールがあります。



○就労可能な外国人の雇用

外国人は、出入国管理及び難民認定法（入管法）で定められている在留資格の範囲内において、日本での就労活動が認められています。外国人を雇入れる際には、外国人の「在留カード」等により、就労が認められるかどうか確認が必要です。

ここで、日本で就労する外国人のカテゴリーをご紹介します。

①就労目的で在留が認められる者

…いわゆる「専門的・技術的分野の在留資格」がある者。例えば、教授、高度専門職、医療、研究、教育等があります。

②身分に基づき在留する者

…「定住者」、「永住者」、「日本人の配偶者等」等。これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能です。

③技能実習

…技術移転を通じた開発途上国への国際協力が目的の者。

④特定活動

…EPA に基づく外国人看護師、介護福祉士候補者、ワーキングホリデー等。この在留資格で在留している外国人の方は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定されます。

⑤資格外活動（留学生のアルバイト等）

…本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1 週 28 時間以内等）で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可されます。

○外国人雇用状況の届出

雇用対策法に基づき、外国人を雇用する事業主には、外国人の雇入れ、離職の際に、その氏名、在留資格などについて確認し、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています。届出にあたり、事業主が雇入れる外国人の在留資格などを確認する必要があるため、不法就労の防止につながります。

日本国籍を有しない者で、在留資格が「外交」「公用」以外の者が届出の対象となります。また、「特別永住者」は届出の対象になりません。

外国人雇用状況届の提出方法については、該当する外国人が雇用保険の被保険者か否かによって、使用する様式や届出事項、届出期限が異なるので注意が必要です。

外国人が在留資格の範囲内で能力を十分に発揮しながら適性に就労できるよう、ルールを守った上で外国人を雇用しましょう。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください ～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

2019 年 10 月の人事・総務カレンダー

■10月10日(木)

9月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■10月の給与計算にご注意ください！

社会保険料を翌月給与から控除している場合、9月月額変更者、算定届による新しい標準報酬月額も今月から適用(変更)になりますので、ご注意下さい。

■10月1日(火)～10月7日(月)

令和元年度全国労働衛生週間

「健康づくりは 人づくり みんなでつくる 健康職場」

Current Topics



★夏季一時金平均妥結額は84万5,453円、過去最高額の昨年に次ぐ高い水準 | 厚生労働省

厚生労働省は、9月13日、2019年民間主要企業夏季一時金妥結状況を公表。平均妥結額は84万5,453円となり、過去最高額であった昨年に次ぐ高い水準。前年比では2万5,278円(2.90%)減。集計対象は、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業のうち、妥結額を把握できた400社。

★人手不足解消「賃金引き上げ」がトップ | 民間調査

帝国データバンクは、9月12日、人手不足の解消に向けた企業の意識調査結果を発表した。人手不足の企業が半数超にのぼるなか、今後最も活用したい人材は「シニア」(29.2%)が最多、次いで「女性」(27.9%)、「外国人」(13.7%)、「障害者」(1.1%)など…。人手不足の解消に向けての取り組みは、「賃金水準の引き上げ」(38.1%)が最多。特に「中小企業」で数値が高く、人材の確保や定着に向けた方法として賃上げが重要視されているようです。

★同じ職種で平均月収を比較、外国人は日本人より4.6万円安い | 民間調査

パーソル総合研究所は、9月12日、「外国人雇用に関する企業の意識・実態調査」結果を発表した。正社員の日本人と外国人の賃金を同じ職種で比較したところ、外国人の平均月収の方が4.6万円安かった。技能実習生を同じ職務で比較したところ、日本人より低水準の給与と回答した雇用主は46.7%にのぼった。また、新しい在留資格「特定技能」については「検討していない」(45.2%)、「よく知らない」(18.4%)となり、計63.6%の企業が消極的だった。

■編集後記

みなさんは仕事に対する満足度について考えたことはありますか？ ある調査結果によると、20歳～59歳のビジネスパーソンの仕事満足度は、平均64.7点で、5つの指標の中では「労働時間」に対する満足度が73.6点で最高。次いで「仕事内容」(69.2点)、「職場環境」(66.9点)、「総合」(64.7点)、「給与・待遇」(69.2点)となったそうです。また、仕事満足度「総合」が高い職種は、「給与・待遇」の満足度も高いことが分かったそうで、自身の仕事や評価にあった給与が支払われていると感じると、仕事への満足度が高くなると考えられるようです。

上記調査結果を、今後の求人募集のポイントとして参考にしてみてはいかがでしょうか。

田中社会保険事務所だより Vol.1910

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2019年10月10日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通2-32

星ヶ丘イーストビル2階A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp