

税理士事務所における

同一労働同一賃金の留意点

社会保険労務士
メンタルヘルス法務主任者

ほうじょう たかえ
北條 孝枝

株式会社ブレインコンサルティングオフィス
〒101-0051
東京都千代田区神田神保町1-26アイピー第2ビル2階
TEL: 03-5217-2670 FAX: 03-5217-2671 URL: www.e-brain.ne.jp/



- ※ 2021年2月28日以降、関係法令等の整備等により本資料に記載の内容が変更される可能性があります。
- ※ 本資料を第三者へ転売、配布、譲渡、転貸、インターネットで配信・アップロードすること、また、これらを目的として、複製を許可なく作成することをご遠慮ください。

0. はじめに

1. 同一労働同一賃金とは

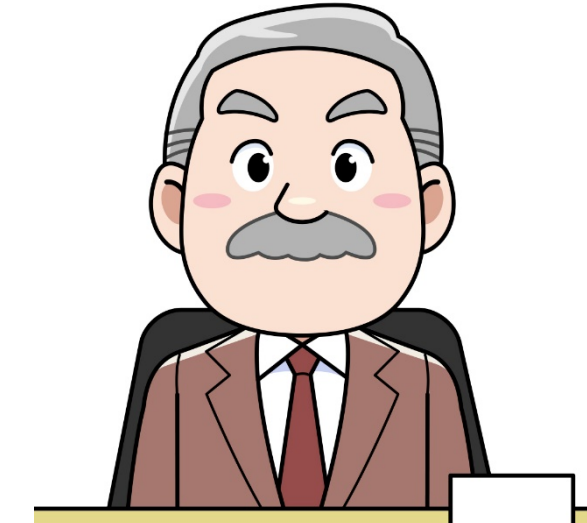
2. KA税理士事務所の同一労働同一賃金

0. はじめに

登場人物を確認しましょう



嘱託ベテラン職員
定年後も再雇用で貢献
1年間の契約



KA税理士事務所 所長



パートタイマー
現在は、週2日勤務



正規職員
税理士として活躍

パートタイマー
現在は、週4日勤務



短時間正規職員
税理士試験に挑戦中



正規職員（通常の労働者）

無期雇用（期間の定めのない労働契約）、就業規則等で定められた所定労働時間、所定休日によるフルタイム労働の職員（短時間正職員、職種限定正職員、地域限定正職員含む）

非正規職員

- 1週間の所定労働時間が正規職員より短い職員
- 有期雇用（期間に定めのある労働契約）の職員
- 定年後の再雇用の職員

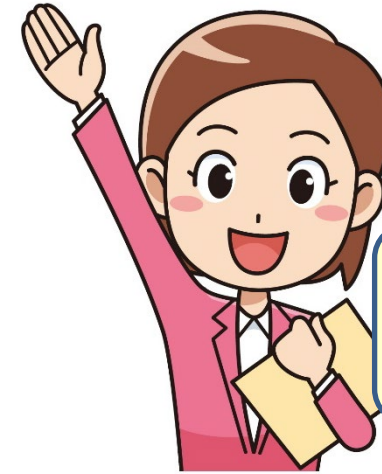
嘱託ベテラン職員
定年後も再雇用で貢献
1年間の契約



1週間の所
定労働時
間が正規
職員より短
い

有期雇用
&
定年後再雇用

パートタイマー
現在は、週2日勤務



パートタイマー
現在は、週4日勤務



1. 同一労働同一賃金とは

今一度、確認！



- 雇用対策法の一部改正（2018.7.6施行）
 - 職務内容、職務に必要な能力等の内容を明らかにし、労働者に周知する
 - その内容を踏まえた評価方法により、公正な評価をする
 - 評価に基づく処遇、その他の適切な処遇を確保する
- パートタイム労働法の改正と労働契約法20条の削除
 - 「パートタイム・有期雇用労働法」への変更により、正職員と同じ時間働く有期契約職員についての格差も労働局が指導監督できることになる
 - 不合理な待遇格差の禁止

同一企業内での不合理な待遇の禁止、均等・均衡待遇の確保

- 非正規雇用の労働者は、「正職員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求めることが可能に
※説明を求めたことによる不利益扱い禁止
- 事業主は、待遇差について、雇い入れ時と非正規雇用の労働者から求めがあった場合には、説明をしなければならない義務

➡ 説明義務に関する新旧の規定の有無の整理

【改正前→改正後】 ○説明義務の規定あり ×説明義務の規定なし

	短時間労働者	有期雇用労働者	派遣労働者
賃金、福利厚生、教育訓練などの主要な待遇内容(雇い入れ時)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項(求めがあった場合)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由(求めがあった場合)	× → ○	× → ○	× → ○

- 都道府県労働局において、無料・非公開で行われる紛争解決手続きの対象となることを明記
- 「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の対象になる

均等 ≠ 均衡

(例) 短時間・有期雇用労働者との間で、

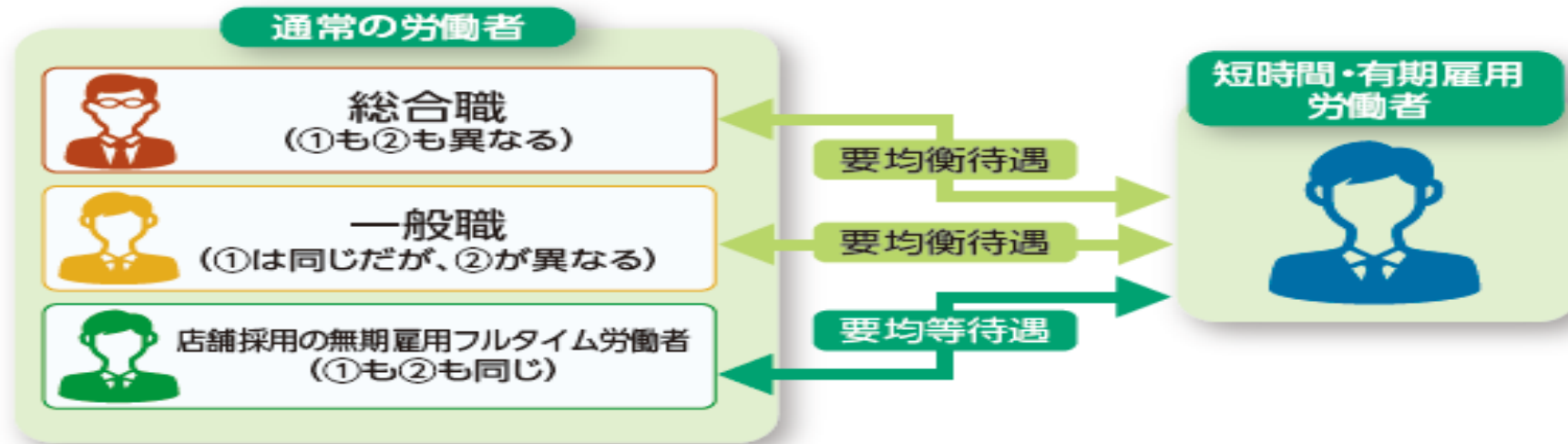
ア. ①職務の内容又は②職務の内容・配置の変更の範囲が異なる

正社員の社員タイプ（総合職・一般職）と、

イ. ①職務の内容及び②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ

正社員の社員タイプ（店舗採用の無期雇用フルタイム労働者）

が併存している場合



出典:厚労省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」

①職務内容

・・・業務の内容とその業務に伴う責任の程度

②職務内容と配置の変更

・・・将来の見込みを含め、人事異動(転勤、昇進等)や役割の変化(ジョブローテーションや、職務内容の変更)の有無やその範囲

③その他の事情

・・・①、②以外の事情で、個々の状況に合わせて検討するもの(成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯等)

均衡待遇

均等待遇

2. KA税理士事務所の同一労働同一賃金

法改正への対応をしましょう



- 賃金債権請求の消滅時効（民法改正に伴う労基法改正）
 - 2020年4月1日より3年、いずれは5年に（現行2年）
- 人件費の上昇による経営への影響
 - シミュレーションが必要

企業としての方針を決めて対応する

- 非正規職員により活躍してもらいたい
 - 例：モチベーションアップにつながる人事制度を導入
- 正職員への転換制度を充実させる
 - 例：多様な正職員制度の導入（地域限定、短時間、職種限定）
- 段階的に時間をかけて処遇をアップさせる

1. 非正規職員と比較対象となる正職員は誰かを整理する
→職務内容、配置の変更の範囲を整理し、正職員の中で最も近い者と比較、契約更新回数、勤続年数、労働時間についても比較する
2. 個々の手当を支給する目的や休暇等の付与の目的を明確にする
3. 前1・2についていつでも説明できるように一覧化しておく
4. 正職員への登用制度を設けられないか検討し、可能であれば登用制度を設ける
→その場合、どのような職員に正職員になってもらいたいかを、判断基準として明確にする

- 就業規則
(正職員以外の非正規職員の就業規則も含む)
- 給与規程
- 給与の支給項目
- 雇用契約書(労働条件通知書)
- 明文化されていない社内ルール

対応が必要な職員の整理しましょう ①

番号	※正職員タイプ	1週間の 所定労働 時間	雇用 契約 期間	人数	全職員 数	番号	※非正規職員 タイプ	1週間の 所定労働 時間	雇用 契約 期間	人数
1	正規職員 税理士資格あり	フルタイム	無期 雇用	1人	5人	21	嘱託社員 税理士資格あり	フルタイム	有期 雇用	1人
2	正規職員 税理士資格なし	短時間 1日6時間	無期 雇用	1人		22	パートタイマー 税理士資格なし	週4日	無期 雇用	1人
3					入力済 み人数	23	パートタイマー 税理士資格なし	週2日	無期 雇用	1人
4					5人	24				

対応が必要な職員の整理しましょう ②

契約内容等				職務内容・配置変更						
職員タイプ	正規型 / 非正規型	労働 契約 期間	1週間の 所定労働時間	職務内容 (業務の内容と業務に伴う責任の程度)		職務内容・配置の変更の範囲 (将来の見込みも含め、人事異動(転勤・昇進等)、役割の変化(配置の変更を伴わない職務内容の変更を含む)の有無や範囲)				
				業務の内容 (職種) 中核的業務	責任の 程度	転勤 の有 無	転勤の範 囲	職務内 容・配置 の変更の 有無	職務内容・配置の変更の範囲	
									職務内容 の変更	配置変更
正規職員 税理士	正規型	無期 雇用	フル タイム	税務士 税務	大	なし		あり	全範囲に わたる	全範囲に わたる
正規職員 短時間	正規型	無期 雇用	短時間	税務 アシスタント	中	なし		あり	全範囲に わたる	全範囲に わたる
嘱託社員	非正規 型	有期 雇用	フルタ イム	税務士 税務	中	なし		なし		
パートタイマー 週4日	非正規 型	無期 雇用	短時間	税務 アシスタント	小	なし		なし		
パートタイマー 週2日	非正規 型	無期 雇用	短時間	税務 アシスタント	小	なし		なし		

給与・諸手当、賞与、退職金、特別休暇、福利厚生、教育訓練等のすべての待遇について洗い出す

雇用契約書

株式会社〇〇〇(以下「甲」という)と〇〇〇(以下「乙」という)は、下記の労働条件のもとに雇用契約を締結する。

雇用内容	
雇用期間	
就業場所	
就業時間	
休日	
給料	
昇給	
賞与	
支払方法	
退職に関すること	
その他	

平成 年 月 日

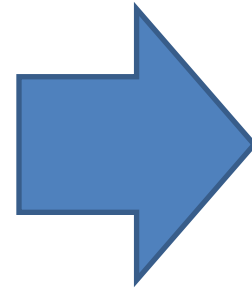
甲 _____

乙 _____

支 給	基本給	役職手当	家族手当	資格手当						
	250,000	20,000	12,000	8,000						
								残業平日 普通	残業平日 深夜	残業休日 普通
								43,975	5,277	0
	残業休日 深夜	残業法定 休日	残業法定 深夜	非課税 通勤	課税 通勤	遅刻早退 控除	欠勤 控除	課税 合計	非課税 合計	総支給額 合計
	0	0	0	10,000	0	0	0	339,252	10,000	349,252

就業規則

- 慶弔休暇
- リフレッシュ休暇
- ボランティア休暇
- 夏季休暇
- 冬期休暇
- アニバーサリー休暇
- 病気休職制度
- 育児休業・休暇（法定以上）
- 介護休業・休暇（法定以上）



考慮する要素

- 勤続年数
- 雇用契約期間
- 契約更新回数
- 所定労働日数

- 慶弔見舞金、災害見舞金、労災上乘せ給付
- 健康診断の時間が有給となる制度または勤務免除
- 食券の配布
- 食堂施設、休憩施設、更衣室
- 保養施設(利用補助を含む)
- 職員旅行
- サークル活動
- 運動施設(利用補助を含む)
- 保育サービス(利用補助を含む)
- 職員寮、転勤者用社宅

待遇差について説明できるように整理しましょう

	手当の名称	手当の性質・目的	待遇差の有無	待遇の差を設けている理由	改善の必要性
1	基本給	能力、経験、配置の変更の範囲に応じて支給	有	正職員以外の職員については職務内容と配置の変更の範囲が異なるため	なし
2	管理職手当	管理職としての職責に対する対価として支給	有	正職員以外の職員については管理職に就くことがないため給与規程で規定していない	なし
3	資格手当	税理士資格を有していて、顧客の税務業務に就くものに支給	なし		なし
4	家族手当	家族のいる職員に対して扶養にかかる負担を軽減するため	有	特に理由なし	有
5	住宅手当	職員の住宅に要する負担を軽減するため	有	特に理由なし	有
6	出張手当	出張の交通費・宿泊費以外にかかる雑費や食事代として支給	有	正職員以外の職員については出張がないため	なし

			取組対象職員	比較対象職員		
契約内容等	職員タイプの名称		パートタイマー	地域限定正職員(製造補助)		
	正規型/非正規型		非正規型	正規型		
	労働契約期間		無期雇用	無期雇用		
	1週間の所定労働時間		短時間	短時間		
職務内容・配置変更	職務の内容	業務の内容(種類) 中核的業務	税務アシスタント	同じ	<p>あなたと職務の内容が同一である正規職員はいませんが、最も職務内容(業務の内容とその責任の程度)と配置の変更の範囲(転勤や人事異動等)に近い者は、税務アシスタント業務を担当している短時間正規職員となります。</p> <p>比較対象職員として選定し、待遇について比較しています。 違いを設けている理由</p>	
		責任の程度	小	異なる		
	職務内容・配置変更の範囲	転勤の有無	なし	異なる		
		転勤の範囲	なし	異なる		
		職務内容・配置の変更の有無		なし		同じ
		職務内容・配置の変更の範囲	職務内容	なし		同じ
			配置変更	なし		同じ
判定②				均衡待遇		
1	管理職手当	適用の有無	無	有	正規職員以外の職員については、管理職に就くことが無いため	
		決定基準	異なる			
		待遇差	有			
2	出張手当	適用の有無	無	有	正規職員以外の職員については、正職員以外の職員については出張がないため	
		決定基準	異なる			
		待遇差	有			

やむを得ず労働条件を不利益変更する場合

- 労働契約法9条 →原則として労働者の合意が必要

- 労働契約法10条

- ・就業規則の変更により労働条件を変更する場合は、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、以下の事項に照らして、合理的なものであること

労働者の受ける不利益の程度,労働条件の変更の必要性,
変更後の就業規則の内容の相当性,
労働組合等との交渉の状況,
その他の就業規則の変更に係る事情

・パート・有期労働ポータルサイト



パートタイム・有期雇用労働に関する様々な情報をお伝えしています。

パート・有期労働ポータルサイト

[Q 検索](#)[ホーム](#)[改正後のパートタイム・有期雇用労働法について](#)[パートタイム労働法について](#)[職務分析・職務評価サイト](#)[短時間正社員ナビ](#)[企業好事例バンク](#)[企業診断サイト](#)[企業宣言サイト](#)[キャリアアップ支援サイト](#)

改正後のパートタイム・有期雇用労働法について

■ 改正のポイント ■ 事業主への支援 ■ (参考) 判例 ■ Q&A

・働き方改革特設サイト



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

働き方改革特設サイト (支援のご案内)



無料相談窓口

働き方改革 推進支援センター

HOME > 相談窓口

「働き方改革推進支援センター」では
4つの取組をワンストップで支援します！

