

2020年1月14日公表

## 「同一労働同一賃金」、人件費増の圧力に

—労働生産性の改善が急務—

短期経済予測班：野口 翔平

＜監修＞短期経済予測主査：西岡 慎一 総括：田中 顕

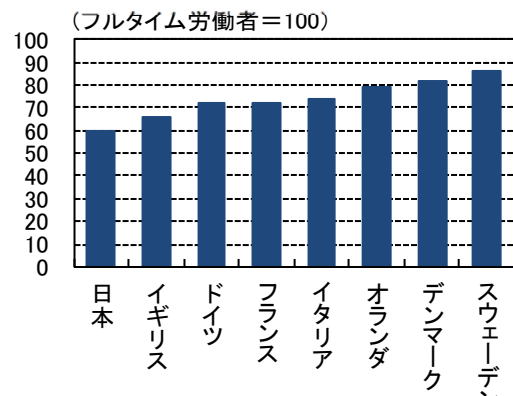
### ▼ポイント▼

- ✓ 「同一労働同一賃金」が2020年4月から導入される(中小企業は21年4月から)。これは「働き方改革」の一環として実施され、賃金や手当の面で、非正規社員の不合理な待遇差を解消することを目的としている。
- ✓ 同一労働同一賃金の導入で、人件費が相応に増加する可能性がある。待遇差が大きい非正規社員の賞与が能力の度合いに応じて引き上げられると仮定すると、経済全体の人件費は約8兆円(総人件費の2.9%)増加するとの計算になる。コスト上昇圧力を受けて、企業サイドでは、派遣労働者の新規求人減らすといった対応がすでにみられる。
- ✓ 非正規社員の人件費増加は、収益悪化や雇用抑制だけでなく、正社員の待遇悪化につながる可能性もあり、企業・正社員・非正規社員のいずれかが何らかの負担を強いられることになる。負担を避けるうえでも、労働生産性の改善が急務となる。

### 【はじめに】

「同一労働同一賃金」が2020年4月から導入される。わが国では、諸外国と比べて、非正規社員の賃金が低く、不当な待遇差を解消すべきとの社会的要請が強い(図表1)。非正規社員の待遇を改善する過程で、企業サイドでは人件費の上昇圧力が相応に強まるとみられ、すでに派遣労働者の採用を控えるといった動きがみられ始めている。以下では、制度の概要を整理し、人件費の増加がどの程度生じうるのか簡単に試算する。

【図表1 パートタイム労働者の賃金水準】



(注) 日本とイギリスは2017年。その他の国は2014年。  
(資料) 労働政策研究・研修機構  
『データブック国際労働比較2018』

### 【同一労働同一賃金は働き方改革の一環】

「同一労働同一賃金」は、「働き方改革」の一環として実施される。2018年、「働き方改革関連法(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)」が成立した。これは、①長時間労働の強要や②非正規社員の差別といった雇用慣行の問題を解消することを目的としている。長時間労働の是正策として、残業規制と年次有給休暇(年休)の取得促進が盛り込まれた(図表2)。19年4月から実施されている。

非正規社員への差別解消策が、「同一労働同一賃金」にあたる。非正規社員とは、①短時

間・有期雇用労働者、②派遣労働者<sup>1</sup>、③協定対象派遣労働者<sup>2</sup>を指す。同じ企業の中で、正社員と非正規社員の間に不合理な待遇差を設けることが禁じられる。20年4月から大企業で、21年4月から中小企業で実施される。罰則規定はないが、行政は企業に対し必要な指導・助言などを行うことができる。例えば、都道府県労働局長は、必要に応じて、短時間・有期雇用労働者を雇用する企業に対して、報告を求めることができるほか、助言や指導、勧告を行うことができる。

【図表 2 働き方関連法の概要】

	導入日	内容	罰則規定
残業規制	大企業： 19年4月 中小企業： 20年4月	■ 原則、月45時間・年360時間超の残業禁止	■ 罰則規定の新設(6カ月以下の懲役、30万円以下の罰金)
年休の取得促進	19年4月	■ 年5日の年休取得を義務化 ✓ 対象は10日以上年休が付与される労働者	■ 罰則規定あり(30万円以下の罰金)
同一労働同一賃金	大企業： 20年4月 中小企業： 21年4月	■ 非正規への不合理な待遇差別を禁止 ✓ 一部の手当(通勤手当・出張旅費等)の待遇差は不合理 ✓ 能力・経験の違いによる給与差は許容	■ 罰則規定なし

(資料)厚生労働省資料より作成

## 【企業に求められる対応】

企業は、今後、非正規社員への不合理な待遇差を解消することが求められる。「不合理な待遇差」は一概に定義できるものではないため、厚生労働省(2018)はガイドラインで事例を示している。以下では、①基本給、②賞与、③手当、④福利厚生に沿って、この内容を解説する<sup>3</sup>。ガイドラインは、あくまで例示列举である。企業は、ガイドラインに記載のない手当や福利厚生であっても、その趣旨などを勘案し、社員間の待遇の均衡に努める必要がある。

### ① 基本給

基本給は、労働者の「能力・経験(職能給)」、「業績・成果(成果給)」、「勤続年数(勤続給)」で構成される。職能給は、「能力・経験」の差を支給額に反映することが認められる(図表3 ケース1)。しかし、その能力が業務と関係ない場合、正社員により高い給与を支給することは認められない(図表4 ケース

【図表 3 基本給における待遇差が問題とならない例】

	前提	企業の対応
ケース1	■ 正社員は特定の能力向上のためのキャリアコースに属し、その能力を習得。 ■ 非正規社員はその能力を習得していない。	■ 正社員にのみ、その能力に応じた基本給を支払っている。
ケース2	■ 正社員と非正規社員は、同じ業務に従事。 ■ 正社員は生産効率・品質の目標値に関する責任を有し、未達だった場合、待遇に反映。 ■ 非正規社員は目標値が未達でも待遇に反映されない。	■ 正社員には目標値未達のペナルティがあることから、非正規社員よりも高い基本給。
ケース3	■ 短時間労働者は正社員の半分の労働時間。	■ 短時間労働者が正社員の販売目標の半分の数値を達成した場合、正社員が販売目標を達成したときに支給する額の半額を支給。

(資料)厚生労働省(2018)より作成

<sup>1</sup> 派遣先均等・均衡方式の派遣労働者を指す。派遣先均等・均衡方式は、派遣労働者の基本給や賞与、手当などの待遇を派遣先企業の正社員と均等・均衡するように決定する方法である。

<sup>2</sup> 労使協定方式の派遣労働者を指す。労使協定方式は、派遣元企業と派遣労働者(過半数労働組合・過半数代表者)が締結する労使協定に基づき、待遇を決定する方式である。派遣先均等・均衡方式では、派遣先企業が変わると派遣労働者の待遇も変わりうる。そのため、労使協定方式が認められている。

<sup>3</sup> ガイドラインには、退職金に関する記載はないが、必ずしも退職金が同一労働同一賃金の対象外となることを意味しない。例えば、退職金には「長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分」があり、長期間勤務した有期雇用労働者に退職金を一切支払わないことを不合理とする高裁判決がある。日本経済新聞(2019年2月21日付朝刊)を参照。判例は東京高裁(2019年2月20日)。

1)。成果給では、「業績・成果」の差を支給額に反映することが認められる。例えば、正社員のみが生産効率・品質の目標値に責任を有する場合、正社員により高い給与を支給することは認められる(図表 3 ケース 2)。一方、非正規社員に、正社員と同じ販売目標を課し、目標未達の場合に成果給を一切支給しないことは認められない(図表 4 ケース 2)。短時間労働者の労働時間が正社員よりも短い点を考慮し、目標達成に見合った成果給を支給することが求められる(図表 3 ケース 3)。勤続給では、「勤続年数」の差を支給額に反映することが認められる。しかし、有期雇用労働者の勤続年数を算定する際、その企業で働き始めた時を始期とせず、直近の契約更新以降の期間のみを考慮することは認められない(図表 4 ケース 3)。

## ② 賞与

非正規社員が会社の業績などに対して正社員と同じ貢献をした場合、賞与の貢献に基づく部分に差をつけてはならない(図表 5・6 ケース 1)。逆に、正社員と非正規社員の業績に差がある場合、その違いに応じた賞与を支給することを求めている。例えば、同じ業務に従事していても、正社員だけが目標値未達時に待遇上の不利益を課せられる場合、正社員により多くの賞与を支給することが認められる(図表 5 ケース 2)。

## ③ 手当

役職手当について、同じ内容の役職にある正社員と非正規社員の待遇差を基本的には認めていない。ただし、同じ内容の役職にあっても、例えば、非正規社員の労働時間が正社員の半分であれば、非正規社員の役職手当を正社員の半分

【図表 4 基本給における待遇差が問題となる例】

	企業の対応
ケース 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 多くの経験を有していることから、正社員には非正規社員よりも高い基本給を支給。</li> <li>■ ただし、その経験は<b>現在の業務とは関連のないもの</b>。</li> </ul>
ケース 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働時間が正社員より短い短時間労働者についても、<b>正社員と同じ販売目標を設定</b>。</li> <li>■ 未達の場合は基本給のうち、労働者の<b>業績・成果に基づき支払われる分</b>を支給せず。</li> </ul>
ケース 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 基本給を労働者の勤続年数に基づき支給。</li> <li>■ 有期雇用労働者について、当初の労働契約からの通算期間ではなく、<b>直近の契約更新以降の期間を勤続年数</b>としている。</li> </ul>

(資料)厚生労働省(2018)より作成

【図表 5 賞与における待遇差が問題とならない例】

	前提	企業の対応
ケース 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 正社員と非正規社員は、<b>会社の業績等に対する貢献が同じ</b>。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 賞与は労働者の会社の業績等に対する貢献の度合いによって支給。</li> <li>■ 正社員と非正規社員に、<b>同一の賞与を支給</b>。</li> </ul>
ケース 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 正社員と非正規社員は、同様の業務に従事。</li> <li>■ 正社員は生産効率・品質の目標値に関する<b>責任を有し、未達だった場合、待遇に反映</b>。</li> <li>■ 非正規社員は目標値が<b>未達でも待遇に反映されない</b>。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 生産効率・品質の目標値に関する責任を有している正社員には賞与を支給。</li> <li>■ 非正規社員には目標値未達の場合のペナルティがないことから、適切な範囲で賞与を支給していない。</li> </ul>

(資料)厚生労働省(2018)より作成

【図表 6 賞与における待遇差が問題となる例】

	企業の対応
ケース 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 会社の業績等に対する貢献が同じ正社員と非正規社員に、<b>同一の賞与を支給していない</b>。</li> </ul>
ケース 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 職務内容・会社の業績等に対する貢献の度合いに関わらず、<b>全正社員に賞与を支給しているが、非正規社員には支給していない</b>。</li> </ul>

(資料)厚生労働省(2018)より作成

とすることは認められる。図表 7 で挙げた手当については、正社員と非正規社員の違いを認めていないが、必ずしも手当の形で支給しなくてもよい。例えば、勤務地が限定されていない正社員にのみ、地域間の物価の差などを考慮して地域手当を支給することは認められる。これは、非正規社員の基本給が、物価の違いなどに応じて地域で異なることが前提となる。

【図表 7 違いを認めない手当の例】

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 特殊作業手当、特殊勤務手当、精皆勤手当、通勤手当・出張旅費、単身赴任手当、食事手当、地域手当</li> <li>➤ 正社員と同じ手当を支給する必要がある。</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 時間外勤務手当、深夜・休日勤務手当</li> <li>➤ 正社員と同じ割増率等で手当を支給する必要がある。</li> </ul>                         |

(資料)厚生労働省(2018)より作成

#### ④ 福利厚生・その他

福利厚生なども含めた総合的な待遇の均衡も求められる(図表 8)。例えば、非正規社員に休憩室や更衣室といった福利厚生施設や転勤者用社宅の利用を認めないことは不合理な待遇差別となる。

【図表 8 違いを認めない福利厚生などの例】

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 福利厚生施設(給食施設、休憩室および更衣室)</li> <li>➤ 正社員と同じ職場で働く非正規社員にも利用を認める必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 転勤者用社宅</li> <li>➤ 正社員と同じ要件を満たす非正規社員にも利用を認める必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除など</li> <li>➤ 正社員と同一の慶弔休暇、勤務免除などを行う必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 病気休職</li> <li>➤ 短時間労働者: 正社員と同一の病気休職の取得を認める必要がある。</li> <li>➤ 有期雇用労働者: 労働契約終了までの期間を踏まえて、病気休職の取得を認める必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 期間に応じて取得を認めている有給休暇</li> <li>➤ 正社員と同一の勤務期間の非正規社員にも同一の有給休暇を認める必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 教育訓練(現在の職務の遂行に必要な技能または知識を取得するためのもの)</li> <li>➤ 正社員と同一の職務内容の非正規社員にも同一の教育訓練を施す必要がある。</li> </ul>

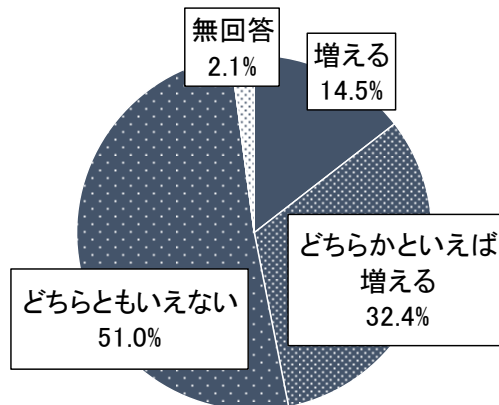
(資料)厚生労働省(2018)より作成

【同一労働同一賃金の導入による人件費増加圧力】

同一労働同一賃金の導入により、待遇差を解消する過程で企業の人件費が上昇することが考えられる。企業へのアンケート調査では、5割弱の企業が同一労働同一賃金の導入で人件費負担が「増える」と回答した(図表9)。経済全体でどれくらい人件費が増加するかという点が注目されるが、非正規社員の待遇を改善すべきかどうかは企業によって異なり、正確な試算は難しい。この点に留意が必要であるが、以下の簡単な試算によると、人件費の増加額は相応に大きくなる。

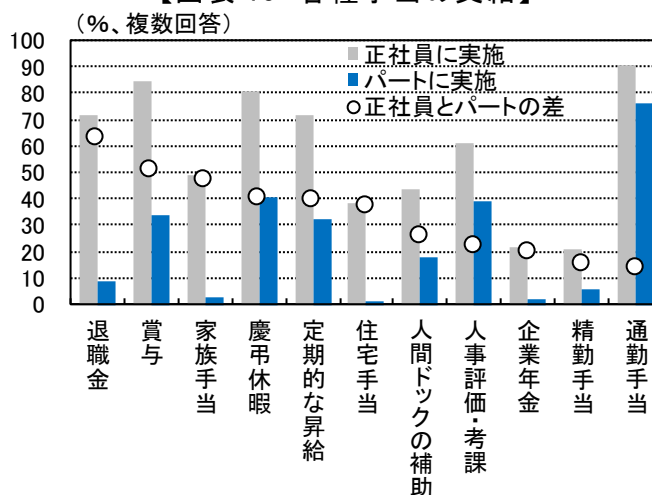
厚生労働省の調査によれば、賞与の待遇差が退職金に次いで最も大きい(図表10)。賞与の待遇差を機械的に是正すると、経済全体の総人件費は約8.3兆円増、割合にして2.9%分上昇することになる。これは、「所定内給与の賃金格差と同じになるように非正規社員の賞与を引き上げた場合」の人件費増加額である。例えば、図表11は男性の、図表12は女性の年齢階級別の所定内給与と賞与を示している(所定内給与は2018年6月、賞与は2017年)。賞与の格差は所定内給与の格差よりもかなり大きい。ここで、所定内給与の格差が

【図表9 総人件費負担のアンケート結果】



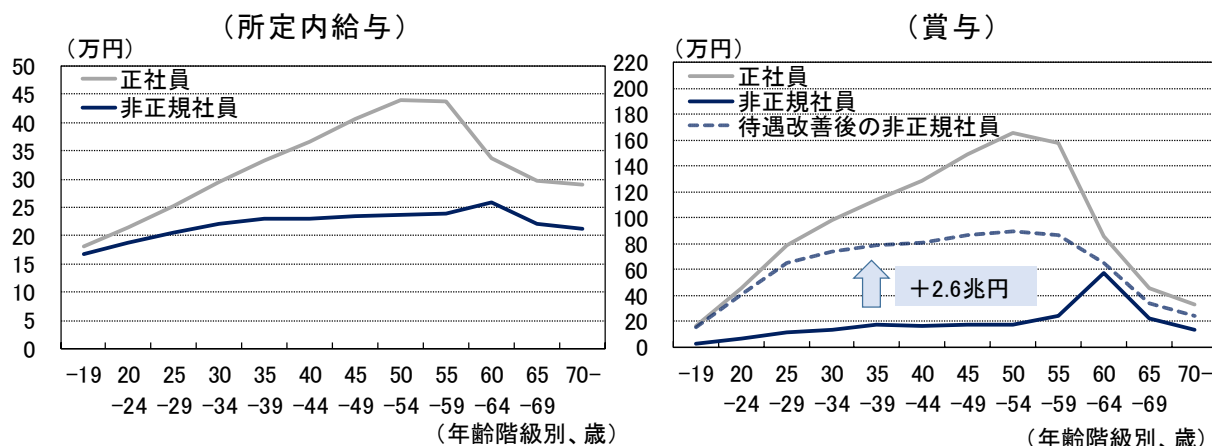
(注) 調査期間は19年8月28日～9月13日。  
回答数は145社。  
(資料) 日経産業新聞(2019年9月26日付)

【図表10 各種手当の支給】



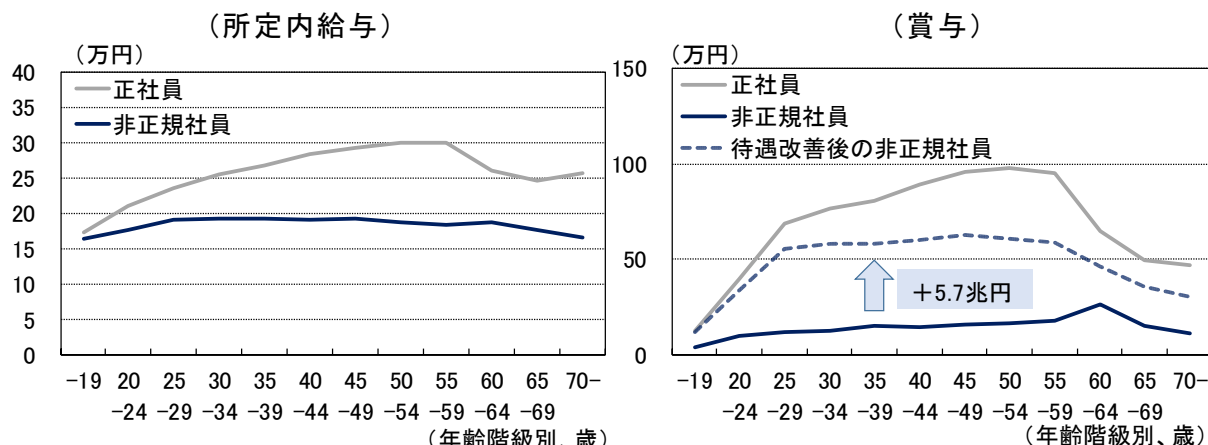
(注) 正社員とパートの両方を雇用している事業所を「100」としている。  
(資料) 厚生労働省『平成28年パートタイム労働者総合実態調査』

【図表11 正社員と非正規社員の賃金(男性)】



(資料) 厚生労働省『平成30年賃金構造基本統計調査』、総務省『労働力調査』

【図表 12 正社員と非正規社員の賃金(女性)】



(資料)厚生労働省『平成30年賃金構造基本統計調査』、総務省『労働力調査』

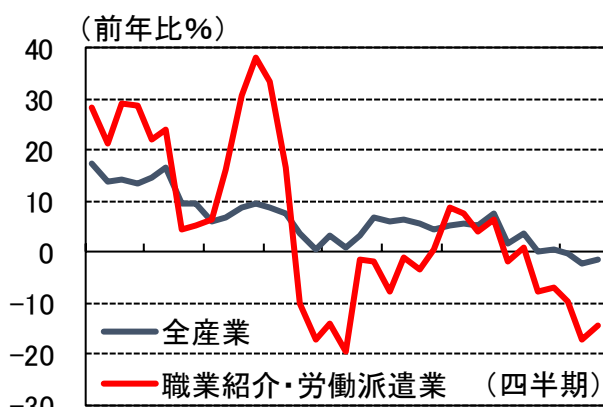
正確に能力差を反映しており、賞与の格差をこれに一致させると、非正規社員の賞与は図表 11・12 の点線まで上昇する<sup>4</sup>。これは非正規社員一人当たりの賞与を男女とも年間約 40 万円押し上げることになる。総務省の労働力調査によると、非正規社員は 2132 万人(男性:670 万人、女性:1462 万人、2018 年度)いる。経済全体の賞与の増加額は、男性で 2.6 兆円、女性で 5.7 兆円となり、全体で約 8 兆円に達する。これは経済全体の人件費約 275 兆円(2017 年の名目雇用者報酬)の 2.9%に相当する。

賞与は業績への貢献度が反映されるため、必ずしも能力差を反映させる必要はない。試算の前提はかなり大まかであることを注意を要する。ただし、非正規社員の待遇改善への社会的な要請は強く、今後、人件費の増加圧力が強まっていく可能性がある。

【派遣労働者の求人はずでに減少】

企業サイドでは、すでに派遣労働者を減らす動きがみられる。派遣労働者の新規求人数は、2018 年に入って減少に転じている(図表 13)。これは、最近の景気減速を反映している可能性もあるが、同一労働同一賃金の導入に対応した面も多分に含まれていると考えられる。内閣府『景気ウォッチャー調査』でも、人材派遣会社から、派遣受け入れ先で採用数を抑える動きが広がっていることを指摘する声が相次いでいる(図表 14)。

【図表 13 新規求人数】



11:1 12:1 13:1 14:1 15:1 16:1 17:1 18:1 19:1

(注)直近は19:3。

新規学卒者を除きパートタイムを含む。

(資料)厚生労働省『一般職業紹介状況』

<sup>4</sup> 各年齢階級における非正規社員の所定内給与が正社員の所定内給与の何割にあたるかを算出し、非正規社員の賞与も同じ割合まで高まった場合。

【図表 14 同一労働同一賃金の導入に対するコメント】

現状判断		
地域	業種・職種	追加説明及び具体的状況の説明
東海	人材派遣会社 (社員)	同一労働同一賃金の法施行を前に派遣活用を控えている。
中国	人材派遣会社 (支社長)	ここ数か月間、求人数が減少傾向であり、来年4月施行の同一労働同一賃金により企業の派遣採用意欲も減退傾向にある。
先行き判断		
地域	業種・職種	先行きに対する判断理由
南関東	人材派遣会社 (社員)	4月から改正される同一労働同一賃金の対応により賃金上昇が見込まれる一方、取引先への請求にそのまま反映できるか不透明ななか、徐々に収支を悪化させるリスクがあることが懸念される(東京都)。
四国	人材派遣会社 (営業担当)	同一労働同一賃金により、派遣先企業のコスト削減意識が高まる。
四国	人材派遣会社 (営業担当)	同一労働同一賃金の対策で派遣の採用打切りを考えている企業が増えており派遣での求人調整している。

(資料)内閣府『景気ウォッチャー調査』(令和元年11月調査)

## 【まとめ】

このように、今後、非正規社員の人件費上昇や雇用削減の動きが強まっていく可能性がある。さらに、正社員の賃金や手当をを引き下げることで、待遇の均一化を図る動きが生じる可能性も否定できない。いずれにせよ、同一労働同一賃金の導入で、企業、正社員、非正規社員のいずれかが何らかの負担を強いられる。負担を回避するには、労働生産性の向上が唯一の方策であることは言を待たない。最低賃金の引き上げや長時間労働の是正を含め、雇用規制が企業経営に及ぼす影響が大きくなっているだけに、生産性向上に向けた取り組みが急務である。

## <参考文献>

厚生労働省(2018)『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』、<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>

野口 翔平、研究生、衆議院事務局より派遣

(本稿に関するお問い合わせ:研究本部 03-6256-7730)

※本稿の無断転載を禁じます。詳細は事業本部までご照会ください。

公益社団法人 日本経済研究センター

〒100-8066東京都千代田区大手町1-3-7 日本経済新聞社東京本社ビル11階

TEL:03-6256-7710 / FAX:03-6256-7924