

**みつはし社会保険労務士事務所**  
社会保険労務士 三橋 知香枝  
〒158-0092 東京都世田谷区野毛 2-25-11  
TEL : 050-3702-7733 FAX : 050-3730-2054  
M a i l : mitsuhashi@setgaya-sr.tokyo  
<http://setagaya-sr.main.jp/>

今月のテーマ

● 同一労働同一賃金の判断手順

## 同一労働同一賃金の判断手順

いわゆる「同一労働同一賃金」に関して、本年1月にその運用に関する通達が公表されました。

働き方改革に関する法では、短時間・有期雇用労働者について、就業の実態等を考慮して雇用管理の改善等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇を確保することを目指しています。具体的には、すべての短時間・有期雇用労働者のすべての待遇（労働時間及び労働契約の期間を除く。）を対象に、そ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で、「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲（有無を含む。）」及び「その他の事情」のうち、待遇のそれぞれ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とするいわゆる均衡待遇規定が設けられています。本通達では、これらの同一性について比較していく手順が公表されました。

### 1. 「職務の内容」の同一性の判断手順

#### 手順1 「業務の種類」の同一性のチェック

「厚生労働省編職業分類」の再分類を目安として比較し、この時点で異なっていれば、「職務内容が同一でない」と判断されます。

#### 手順2 「中核的業務」の抽出

「中核的業務」とは、ある労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、当該職務を代表する中核的なものを差し、以下の基準に従って総合的に判断します。

- ① 与えられた職務に本質的または不可欠な要素である業務
- ② その成果が事業に対して大きな影響を与える業務
- ③ 労働者本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務

抽出した「中核的業務」を比較し、同じであれば、業務の内容は「実施的に同一」と判断し、明らかに異なっていれば、業務の内容は「異なる」と判断されます。

#### 手順3 職務に伴う責任の程度のチェック

職務に伴う責任の程度が著しく異なっていないかどうかをチェックするに当たっては、「責任の程度」の内容に当たる以下のような事項について比較します。

- ① 授權されている権限の範囲  
(単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等)
- ② 業務の成果について求められる役割
- ③ トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
- ④ ノルマ等の成果への期待の程度
- ⑤ 上記の事項の補助的指針として所定外労働の有無及び頻度



2. 「職務の内容及び配置が通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲内で変更されること  
が見込まれる」ことの判断手順

**手順1** 転勤の有無の比較

職務の内容が同一であると判断された通常の労働者と短時間・有期雇用労働者については、配置の変更に関して、転勤の有無が同じかどうかを比較します。

**手順2** 全国転勤の可能

転勤が双方ともあると判断された場合には、全国転勤の可能性があるのか、エリア限定なのかといった転勤により移動が予定されている範囲を比較します。

**手順3** 事業所内における職務の内容の変更の態様についての比較

転勤が双方ともない場合、及び双方ともあってその範囲が「実質的に」同一であると判断された場合には、事業所内における職務の内容の変更の態様について比較します。