

労働政策研究・研修機構主催 労働政策フォーラム2021

多様な働き方を考える

～「同一労働同一賃金」ルールをめぐる現状と課題～

事例報告

令和3年11月

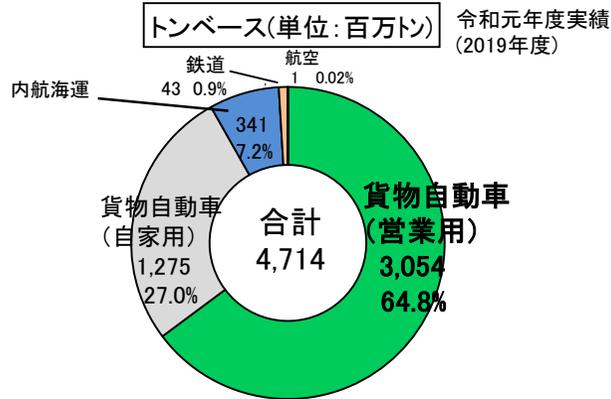
公益社団法人全日本トラック協会
常務理事 松崎宏則



トラック運送業界の現状

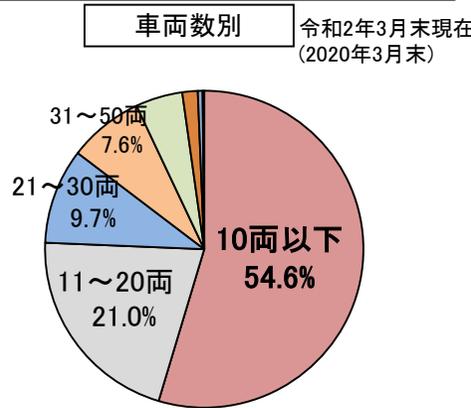
国内貨物輸送量

トラックの輸送量は約43億トンで、国内貨物輸送の9割以上を占める。



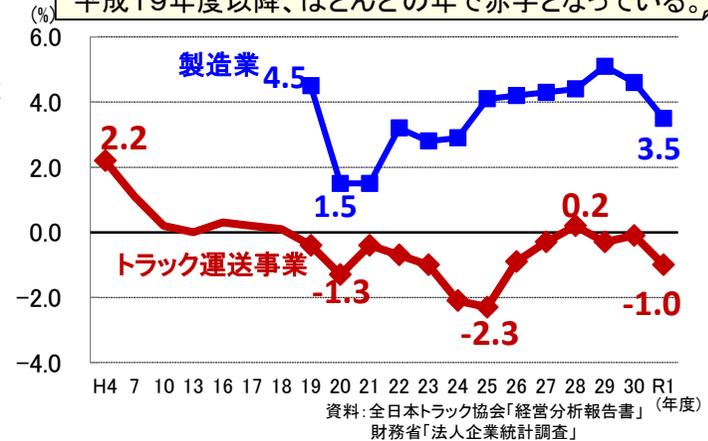
トラック運送事業者の規模

車両保有台数10両以下の小規模事業者が6割近くを占め、全体の99%以上が中小事業者である。

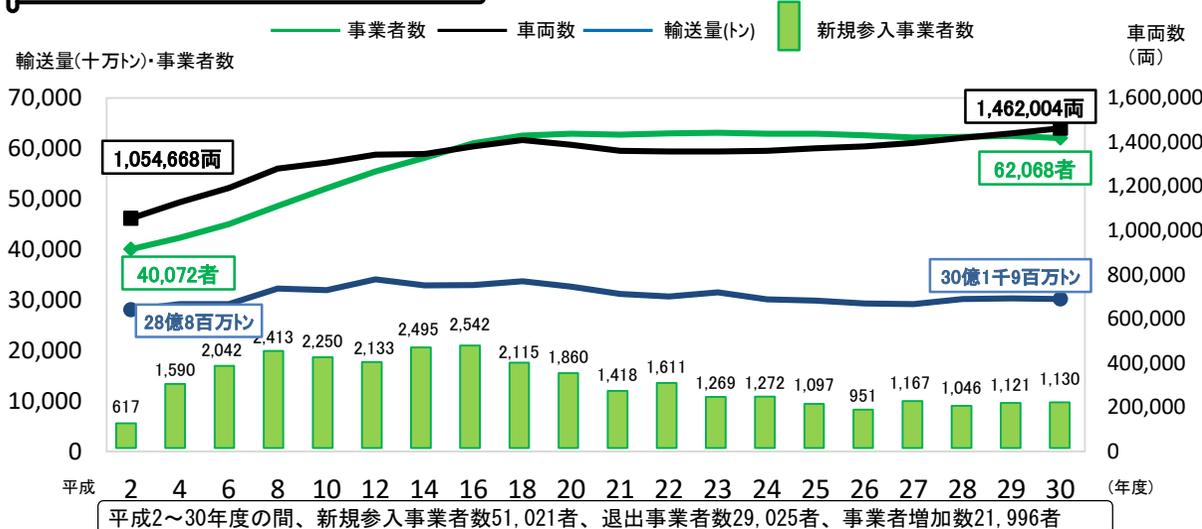


営業利益率の推移

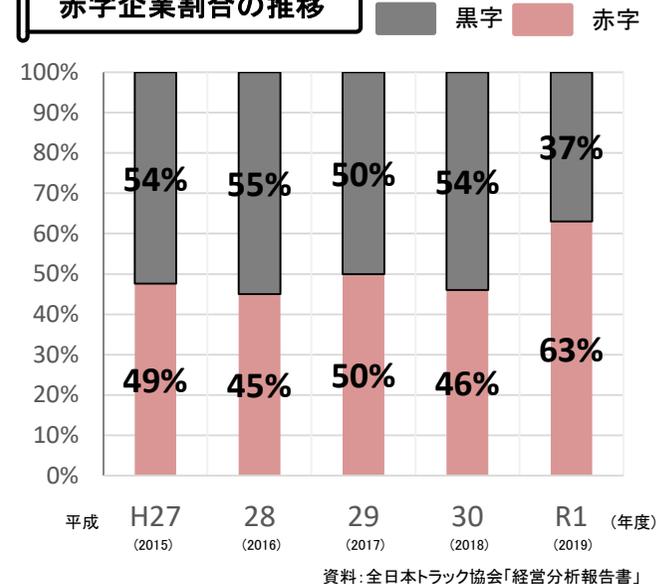
製造業は黒字を保っているが、トラック運送事業は平成19年度以降、ほとんどの年で赤字となっている。



事業者数・車両数・輸送量の推移



赤字企業割合の推移



※輸送量は平成22年に調査・集計方法に変更があったことから、数値の連続性を図るため接続係数を設定し算出

資料 国土交通省

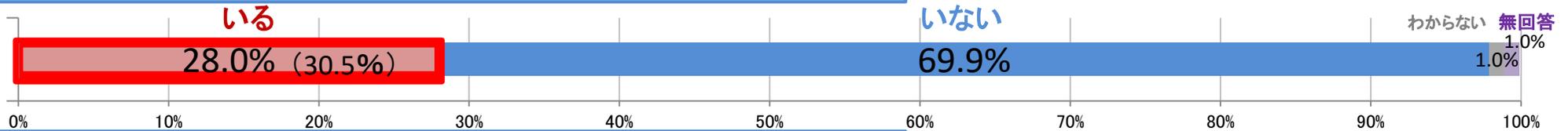
働き方改革関連各法律の施行期日等について

法律・内容		2018年度 ※2018年6月29日 働き方改革関連法 可決・成立	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働基準法	時間外労働の上限規制 (年720時間)の適用 【一般則】		4月1日 から大企業 に適用	4月1日 から中小企 業に適用	→			
	時間外労働の上限規制 (年960時間)の適用 【自動車運転業務】							4月1日 から適用
	月60時間超の時間外割 増賃金率引上げ (25%→50%)の中小企業へ の適用						4月1日 から適用	→
	年休5日取得義務化		4月1日 から適用	→				
パートタイム 労働法・有期 雇用労働法	同一労働同一賃金			4月1日 から大企業 に適用	4月1日 から中小 企業に適用	→		
労働者派遣法	〃			4月1日 から適用	→			

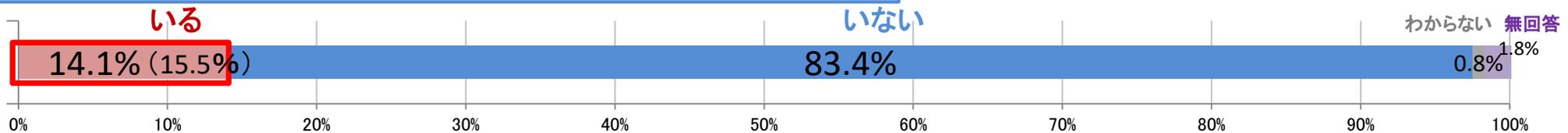
時間外労働、年次有給休暇の取得状況等

○2020年度(令和2年)の時間外労働の上限を超える従業員の有無や年次有給休暇の取得状況等について、アンケート調査を行った結果は以下のとおりであった。(n=775)

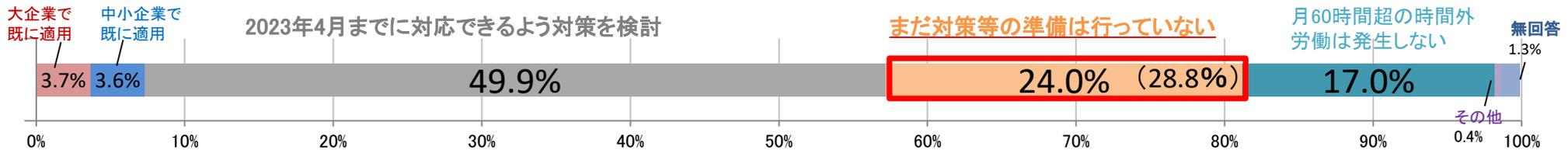
1. 時間外労働年960時間超となるドライバーの有無について



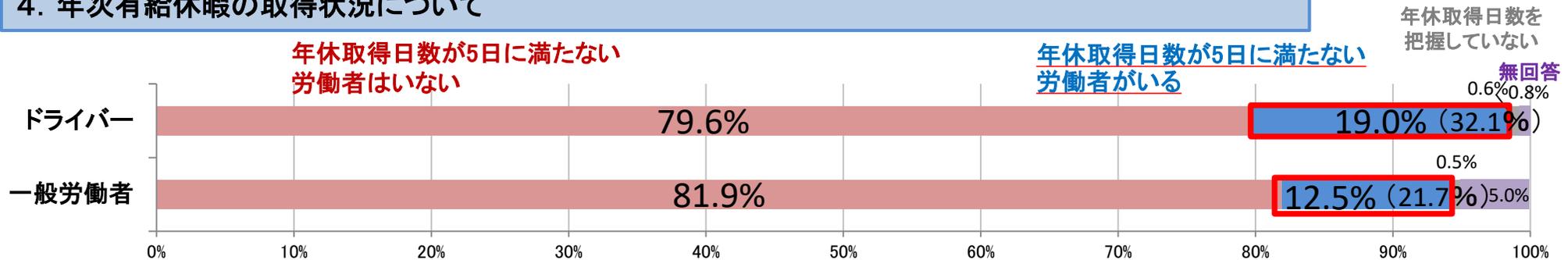
2. 時間外労働年720時間超となる一般労働者の有無について



3. 月60時間超の時間外労働に対する時間外割増賃金率引上げに係る準備について



4. 年次有給休暇の取得状況について

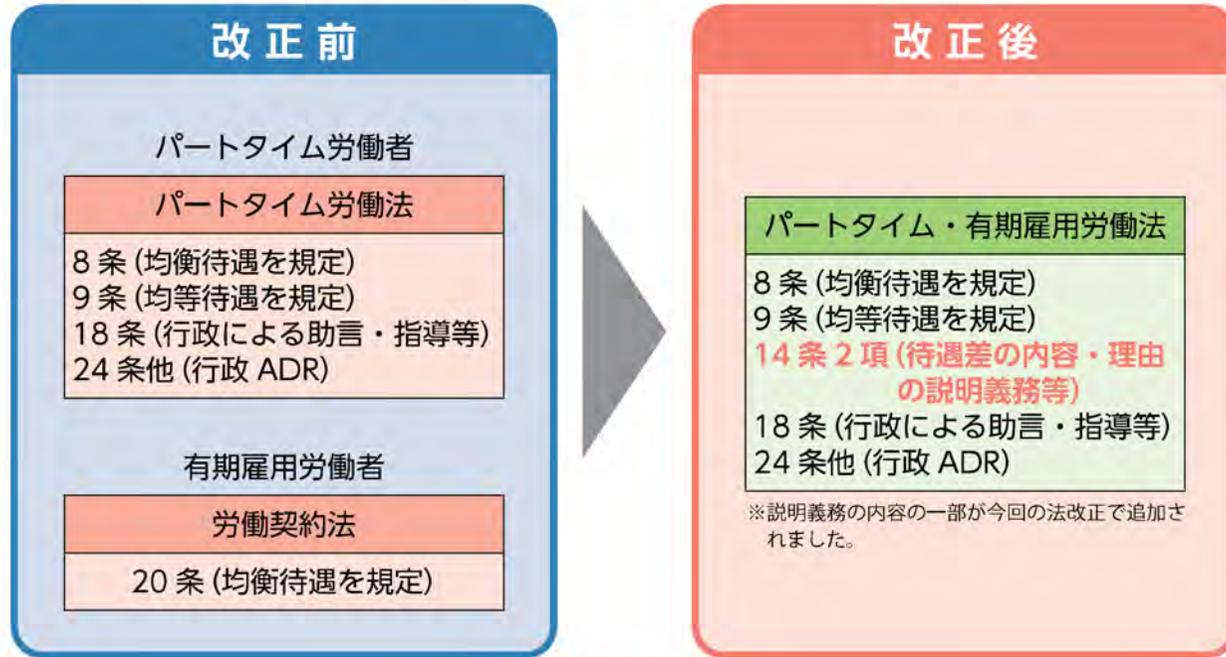


※()は前年度調査

同一労働同一賃金制度の概要

○令和2年4月1日施行

※中小企業は令和3年4月1日



均衡待遇

パートタイム・有期雇用労働法第8条に規定されており、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で、

- ①職務の内容
- ②職務の内容・配置の変更
- ③その他の事情

のうち、個々の待遇の性質・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な待遇差が禁止されている。

仕事の内容、また異動・転勤の有無やその範囲が異なる場合は、その違いに応じた待遇にする

均等待遇

パートタイム・有期雇用労働法第9条に規定されており、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で、

- ①職務の内容
 - ②職務の内容・配置の変更
- が同じ場合は、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的扱いが禁止されている

仕事の内容や異動・転勤の有無やその範囲が同じ場合は待遇を同じにする

トラック運送事業者が関わる最高裁判例

① A社の判例(平成30年6月1日 最高裁判決)

～期間の定めのある契約社員と正社員との間の待遇差に関する判例～

A社において、有期雇用契約に基づいて勤務する**契約社員(一般貨物自動車の運転者)**が、正社員である**通常の労働者と職務の内容が同一**であるにも関わらず**無事故手当、作業手当、給食手当等の諸手当や賞与、定期昇給、退職金に差を設けるのは無効**であるとして、労働契約法第20条に基づき、**正社員に対して支給された無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当との差額の支払いを会社に対して求めるなどの請求をしたもの。**

待遇	最高裁判決	理由
無事故手当	不合理	優良運転者の育成、安全な輸送による顧客の信頼獲得という目的は同じ
作業手当	不合理	特定の作業に対する手当であれば、同じ作業を行うものは同じ
給食手当	不合理	勤務時間中に食事をとる必要性は、職務の内容・配置の変更範囲が異なることとは関係がない
通勤手当	不合理	労働契約の期間の定めの有無によって通勤に必要な費用は異ならない。職務の内勤に必要な費用の多寡に直接関係はない
住宅手当	不合理とはいえない	正社員は転居を伴う異動が予定されており、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	出勤するものを確保することの必要性は差異が生じない。また、契約社員は勤務成績により契約更新時の時間給の増額が行われるとの規則に対して、皆勤時に増額が行われた事実がない

トラック運送事業者が関わる最高裁判例

② B社の判例(平成30年6月1日 最高裁判決)

～定年退職後に再雇用された嘱託社員と正社員の待遇差に関する判例～

B社において、60歳で定年退職した後に、1年間の有期労働契約を締結して嘱託社員として再雇用された社員ら(一般貨物自動車の運転者)が、定年退職前と職務の内容が同一であるにも関わらず、賃金格差が存在しているのは不合理であるとして、労働契約法第20条に基づき、正社員に対して支給される賃金との差額等の支払いを会社に対して求めたもの。

待遇	最高裁判決	理由
精勤手当	不合理	嘱託社員と正社員との職務の内容が同一である以上、両者の間でその皆勤を奨励する必要性に相違はない
役付手当	不合理とはいえない	正社員のうち、役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格のものではない
住宅手当	不合理とはいえない	嘱託社員は定年後の再雇用であるという観点から、長期間にわたり雇用することは通常想定されていなく、老齢厚生年金の支給を受けることが見込まれており、それまでも調整給を支給されている
家族手当	不合理とはいえない	
賞与	不合理とはいえない	
超勤手当 (精勤手当分)	不合理	嘱託社員には精勤手当を支給しないことは不合理であるとの判断を踏まえ、超勤手当の算定基礎に精勤手当を含めないという違いは不合理

トラック運送事業者が関わる最高裁判例

③ C社の判例(令和2年10月15日 最高裁判決)

～期間の定めのある契約社員と正社員の待遇差に関する判例～

C社において、有期労働契約を締結して勤務する契約社員らが、正社員との間で休暇の取得などの労働条件や諸手当の支給の有無などの賃金格差が存在しているのは不合理であるとして、労働契約法第20条に基づき、年末年始勤務手当や年始期間の勤務に対する祝日給、扶養手当、私傷病の有給休暇、夏期冬期休暇などの支給を会社に対して求めたもの。

待遇	最高裁判決	理由
年末年始勤務手当	不合理	年末や年始の最繁忙期に勤務したこと自体が支給要件であり、その趣旨は契約社員にも当てはまる
年始期間の勤務に対する祝日休	不合理	
扶養手当	不合理	手当の趣旨は継続的な雇用を確保することであり、継続的に職務に就くことが見込まれる契約社員にも、その趣旨は当てはまる
私傷病の病気休暇	不合理	
夏期冬期休暇	不合理	繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、心身の回復を図るための休暇の趣旨は当てはまる

全日本トラック協会の対応

パートタイム・有期雇用労働法に対応した
トラック運送事業者のための
同一労働同一賃金の手引き



【令和2年度】解説動画のホームページへの掲載
【令和3年度】都道府県トラック協会にてセミナー
を開催（18協会20ヶ所開催）

事業者向け手引書の作成・配布

同一労働同一賃金に係るトラック運送事業での考え方

正社員と非正規社員を比較して、以下(1)から(3)の観点からみて、「全く違いがないのであれば、全ての待遇を同じにしなければならない。

但し、少しでも違いがあれば、非正規社員に説明ができて、その相違にバランスがとれていることを前提に、両者の待遇に違いを設けてもよい」という内容。

(1) 職務内容(業務の内容と責任の程度)

(2) 職務内容と配置の変更の範囲

(3) その他の事情

～運送会社の運転職に置き換えてみると～

(例) 非正規社員(嘱託社員、パートや契約社員等)のドライバーの仕事が正社員ドライバーの仕事と何も変わらず、転勤や配置換えも変わらない場合

→非正規社員と正社員の待遇を同じにする。

「待遇」とは

賃金(基本給、各種手当)、賞与、退職金、福利厚生、教育、など全ての処遇

(例) 正社員のドライバーには、「後輩の指導業務など運転以外に複数の業務をこなす」「配置転換命令により配車や倉庫などの業務でも行う」などの役割を課し、非正規社員のドライバーには「決まった仕事だけを課す」「配置転換もしない」等の違いを設ける場合

→待遇に違いがあっても説明できる。

職務内容等とは無関係な手当(通勤手当など)や生活保障的な手当は、同じ処遇にする

⚠この法律に罰則はないが、対応を怠ると非正規社員が裁判に訴え、不法行為による損害賠償を請求されることがある

同一労働同一賃金に係るトラック運送事業での判断基準の例

		正社員	短時間・有期雇用労働者	判断
職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲の比較	例①	運転業務 配送輸送に従事 <u>運行管理者を兼務</u>	運転業務 配送輸送に従事 <u>運転業務のみ</u>	異なる 同じ配送業務であっても 管理責任に違いがある
	例②	運転業務 市内配送を担当 <u>荷役作業あり</u> <u>配置換えあり</u> (管理者コース)	運転業務 市内配送を担当 <u>荷役作業なし</u> <u>配置換えなし</u>	異なる 荷役作業、配置換えに違いがある
	例③	倉庫業務 庫内作業を担当 仕分け・棚入れを行うが 管理業務は行わない	倉庫業務 庫内作業を担当 仕分け・棚入れを行うが 管理業務は行わない	同じ 業務内容に違いはなく、 管理責任も同等である
	例④	倉庫業務 荷受け業務を担当 本社への配置転換 <u>あり</u>	倉庫業務 荷受け業務を担当 <u>配置換えなし</u>	異なる 職種を超えた配置転換が あるため、職務の内容及び 配置の変更の範囲が異なる
	例⑤	倉庫業務 荷受け業務を担当 勤務する倉庫については、 転居を伴う <u>異動の可能性</u> <u>がある</u>	倉庫業務 荷受け業務を担当 勤務する倉庫については、 <u>自身の生活拠点を</u> <u>ベースに決定される</u>	異なる 転勤の範囲が異なり、職務の 内容及び配置の変更の範囲が異なる

トラック運送事業者の対応例①

【賃金体系を変更し、正社員と嘱託・契約社員の賃金体系を統合した事例】

中小企業 A社の事例

【主要な業務】冷凍・冷蔵食品の保管及び輸送



▶対応前の状況

● 正社員の賃金体系が「基本給」「無事故手当」「家族手当」「住宅手当」「通勤手当」「割増賃金」で構成されていたのに対して、嘱託（定年後再雇用社員）、契約社員（1年契約の有期雇用社員）の賃金体系は「基本給」「職務手当」「割増賃金」のみであった。



▶対応後の状況

● 業績貢献度に応じた賃金体系に変更、諸手当を整理し正社員、非正規社員の賃金体系を統合した。

	対応前	対応後
正社員	基本給、無事故手当、家族手当、住宅手当、通勤手当、割増賃金	【統合】 職務給、資格給、業績給、評価手当、割増賃金
非正規社員	基本給、職務手当、割増賃金	

トラック運送事業者の対応例②

【就業規則に社員区分ごとの職務内容や責任・役割の定義づけを明記、 労働条件を見直した事例】

中小企業 B社の事例

【主要な業務】食品、日配品、雑貨、機械等の県内及び近県を中心とした配送

▶対応前の状況

- 正社員と非正規社員（嘱託、パートタイマー）に**処遇格差が存在していたものの、職務内容や配置 転換の範囲の違いが不明確**であった。
- **非正規社員の月例賃金は正社員の約7割**の水準であった。
- **非正規社員は賞与、退職金支給の対象外**であった。



▶対応後の状況

- 就業規則に社員区分ごとに職務内容や責任・役割を明記、さらに給与体系、福利厚生を見直した。

	対応前	対応後
正社員	固定給+歩合給、無事故表彰、無事故報奨金、日当旅費、賞与、社内旅行への参加	固定給+歩合給、無事故表彰、無事故報奨金、日当旅費、賞与(非正規社員は正社員の1/4~1/2)、社内旅行への参加
非正規社員	固定給のみ(正社員の7割)	

トラック運送事業者の対応例③

【正社員と非正規社員を含めた全社統一の賃金制度へ移行した事例】

大手企業 C社の事例
【主要な業務】総合物流業



▶対応前の状況

● 北海道から九州まで全国に支店があり、賃金体系が都道府県ごと、また、ドライバー、フォークリフト、倉庫作業等、職務ごとに多種多様な賃金体系となっていたことから、同一労働同一賃金への対応に向けて、正社員と非正規社員の取扱いも含めて、全国的に統一する必要性があった。



▶対応後の状況

● 全社の諸手当を含む賃金体系を調査、賃金体系の変更に関して各支店からの意見を聴取し、全社統一の賃金制度へ移行した。

● 全社で賃金テーブルを統一、体系をシンプルにし、「果たすべき役割」と「従事する業務」をベースとして一貫した賃金制度とし、異動範囲や異動可能性の差、担う役割の差等に応じて説明可能で合理的な内容とした。

● 正社員と非正規社員との間に存在していた待遇差を「正社員に合わせる」対応を行うことを基本方針としたことで、人件費の総額が上昇することは事前に想定されたが、会社としてコストアップを織り込んだうえで制度を策定した。

損害賠償請求を回避するために

➡ 事業者は非正規社員から待遇差の説明を求められたときは説明する義務がある

【確認・見直しのポイント】

○正社員と短時間・有期雇用労働者の定義を明記

雇用期間や職務の具体的内容と責任の範囲、配置変更の有無や範囲、賃金の決定や計算・支払方法など就業規則、賃金規程で明確にする。

○人事考課の透明化

正社員と短時間・有期雇用労働者の人事考課基準を明確にし、両者の差異を明示的に示すか、考課マニュアルで説明可能な状態にする。

○手当を中心とした賃金体系の見直し

トラック運送事業者の賃金体系は、基本給に対して様々な手当を積み上げていくケースが多く、最高裁判決は「諸手当」を中心とした待遇差が争点となっている。各手当の趣旨を改めて労使で協議し、短時間・有期雇用労働者にも当てはまるか検討する。

判例が少ないことに加え、各種手当についても個別の事情や背景の違いにより判断が分かれており、当協会でも今後も引き続き、判例を整理し、更新のうえ会員事業者への周知を続ける予定。

ご清聴ありがとうございました。
ございました。