

社会保険労務士事務所リーガルネットワークスが毎月発信するニュースレターです。

◆同一労働同一賃金とは？パートタイム・有期雇用労働法の施行 2020年4月

トピックス

◆同一労働同一賃金とは？パートタイム・有期雇用労働法の施行

◆今月の労務スケジュール

最近、よく耳にするようになった「**同一労働同一賃金**」とは一体どのようなものなのでしょうか。

同一労働同一賃金とは…

同一労働同一賃金とは、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指して掲げられている標語で、来年施行されるパートタイム・有期雇用労働法に関連して広まっています。

2020年4月施行のパートタイム・有期雇用労働法

改正のポイントを簡潔にまとめます。まず、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

しかしこれは、すべての待遇を各雇用区分間で同じにしるという話ではなく、**職務内容・責任の程度・配置変更の範囲などと照らし、不合理であるとされる待遇差であってはいけない**という意味になります。

その待遇ごと(各種手当や賞与や福利厚生・教育訓練など)の持つ性質・目的により、待遇差を設けることが不合理と判断されないようにしないといけません。

典型的な例を挙げると、「通勤手当」。職務内容等によって支給する人しない人の差を設けることに合理的な理由を説明するのは困難ですよ。

このように具体的な手当や待遇について、いかなる待遇差が不合理であり、または不合理なものではないかをガイドラインでは示しています。

◆同一労働同一賃金ガイドライン(概要)

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②
(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)

パートタイム労働者・有期雇用労働者(1)

① 基本給

- 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認め、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- ボーナス(賞与)であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される**特殊作業手当**、交替制勤務などに応じて支給される**特殊勤務手当**、業務の内容が同一の場合の**精進手当**、正社員の所定労働時間を超過して同一の時間外労働を行った場合に支給される**時間外労働手当の割増率**、深夜・休日労働を行った場合に支給される**深夜・休日労働手当の割増率**、**通勤手当**・**出張旅費**、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の**食事手当**、同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する**地域手当**等については、同一の支給を行わなければならない。

上は、厚労省から出ている「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要版の一部抜粋です。(厚労省HP)。詳細版(厚生労働省告示第430号)には、問題とならない待遇差の事例なども出ていますのでご参考にしてください。

改正法は中小企業においては1年遅い2021年4月施行となります。企業がまず取り組むことは、正規・非正規間の待遇差の洗出しと待遇差ごとの理由の確認です。説明がつかないような待遇差は改善検討の必要性も今後出てくると言えます。

11月の労務スケジュール

- ～11/30 10月分社会保険料納付
- ～11/10 10月分源泉徴収税額・住民税額の納付
- 給与 年末調整書類の配布・回収



社会保険労務士事務所
リーガルネットワークス

〒160-0022
東京都新宿区新宿1-34-13第一貝塚ビル302号

TEL:03-6709-8919

<http://www.kintaikan.rikenkyujo.jp>