

たかおか

特集

「同一労働同一賃金」対応に向けた準備は
できていますか？

メンバーズニュース

- 千成飯店
- Nuerlain(ナラン)

経営相談 税務・労務Q&A

- 税務●少額のアルバイト給与の源泉徴収
- 労務●従業員の出向等に係る労働・社会保険の手続き

談話室

- 日々、人体実験！



中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、今年4月1日からです！

「同一労働同一賃金」対応に向けた準備はできていますか？

同一企業内の正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差をなくし、労働者がどのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、2020年4月に「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されました。2021年4月1日からは中小企業にも適用されます。

そこで今月は、パートタイム・有期雇用労働法における「同一労働同一賃金」について、雇用する側も働く側も知っておきたい基本的なポイントについて紹介します。

●同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金の導入は、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すものです。

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の取組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにします。

（出典：厚生労働省「同一労働同一賃金特集ページ」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

「パートタイム・有期雇用労働法」で何が変わった？

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者などの非正規雇用労働者は、雇用者全体の4割弱を占めています。非正規雇用労働者においては、同じ企業で働く正社員と、職務内容や職務内容配置の変更の範囲が同じであっても、雇用形態が違っただけで「基本給が低い」、「手当が出ない」など、待遇差が生じていることがあります。

こうした正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差をなくし、労働者がどのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるよう、2020年4月1日に「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されました。

パートタイム・有期雇用労働法で変わった3つのポイント

(1) 不合理な待遇差を禁止

同じ企業内において、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の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した。「同一労働同一賃金ガイドライン」において、どのような待遇差が不合理なものに当たるかを例

示しています。比較するのは「同じ企業内」の正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者です。同じ業種や職種であっても、他の企業の労働者と比べるものではありません。

●待遇差が禁止される項目

基本給、賞与（ボーナス）、各種手当（役職手当、食事手当等）、福利厚生（給食施設、休憩室、更衣室、慶弔休暇等）、教育訓練などのあらゆる待遇

基本給

労働者の「①能力・経験」、「②業績・成果」、「③勤続年数」に応じて支給する場合は、①、②、③が同一であれば同一の支給をし、違いがあれば違いに応じた支給をする。

【問題となる例】

能力・経験に応じて基本給を支給している会社において、正社員が有期雇用労働者より多くの経験を有することを理由に、より高い基本給を支給しているが、正社員のこれまでの経験は現在の業務に関連が無い。

【問題とならない例】

業績・成果に応じて基本給を支給している会社において、所定労働時間が正社員の半分の短時間労働者に対し、その販売実績が正社員の販売目標の半分に達した場合には、正社員が販売目標を達した場合の半分の支給している。

賞与（ボーナス）

賞与（ボーナス）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。

【問題となる例】

正社員には職務内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間労働・有期雇用労働者には支給していない。

通勤手当

短時間労働者・有期雇用労働者にも正社員と同一の支給をしなければならない。

福利厚生施設

正社員と同一の事業所で働く短時間労働者・有期雇用労働者には、正社員と同一の①給食施設、②休憩室、③更衣室の利用を認めなければならない。

(2) 待遇に関する説明義務を強化

パートタイム労働者・有期雇用労働者は、正社員との待遇差の内容や理由について、事業主に説明を求めることができるようになりました。事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合は、説明しなければなりません。この際、説明を求めた労働者に対し、解雇や減給など不利益な取扱いをしてはなりません。

(3) 不合理な待遇差等に関する労使間のトラブル解決のため、行政による紛争解決援助制度の利用が可能

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。労働者と事業主の間で不合理な待遇差等に関するトラブルが生じた場合、当事者の一方または双方の申出があれば、簡易・迅速にトラブルを解決する手段として活用することができます。

事業主はどう対応すればいい？

自社の状況が改正の内容に沿ったものか、次に示した手順で確認することができます。もし、不合理な待遇差があった場合は、改善に向けた取組を行います。

《取組の手順》

①労働者の雇用形態を確認する

社内で、パートタイム労働者や有期雇用労働者を雇用しているかチェックします。

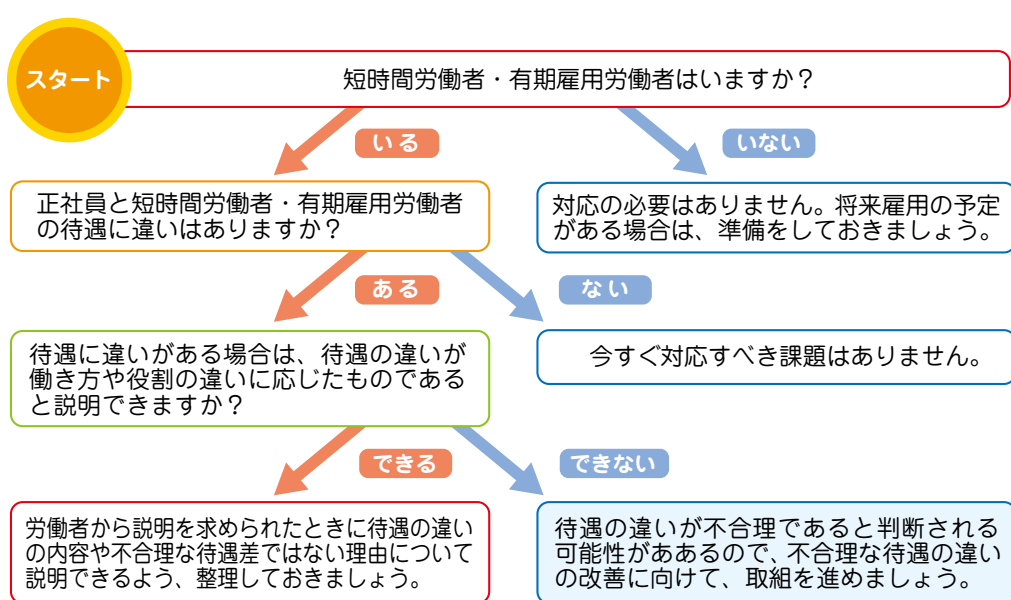
②待遇の状況を確認する

パートタイム労働者、有期雇用労働者の区分ごとに、賃金(賞与・手当を含む)や福利厚生などの待遇について、正社員と違いがあるかどうか確認

します。

③待遇差がある場合、その理由を確認する

正社員と、パートタイム労働者・有期雇用労働者とで、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金や福利厚生などの待遇差が生じることはあり得ます。そのため、待遇差が、働き方や役



割などの違いに見合った「不合理ではない」ものとなっているかを確認します。なぜ待遇差を設けているのか、待遇ごとに整理してみよう。

④待遇差がある場合、その差が「不合理ではない」とを説明できるように整理する

事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。待遇差が「不合理ではない」と説明できるように整理しておきましょう。

⑤「不合理ではない」とは言いがたい待遇差は改善する

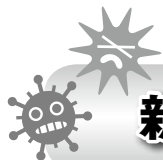
待遇差の改善のため、就業規則や賃金規定を見直すには、非正規雇用労働者を含む労働者との話し合いが必要になるため、時間がかかります。手当等の賃金を見直すことになった場合、原資をどうするかも検討しなければなりません。改善しないままにしておくと、大きなトラブルになってしまうことも考えられますので、計画的に改善に向けた取組を進めましょう。

また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか、検討することも重要です。

参考 ● 政府広報オンライン「中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日です」
<https://www.gov-online.go.jp/useful/article/202004/2.htm#ai>

パートタイム有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、取組の参考となる情報や制度の詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。





新型コロナウイルスに打ち克つためのロードマップ

富山県の対応（ロードマップとは？）

県内の医療提供体制や県内の感染状況により、専門家の意見も踏まえ、対策の強化・緩和の判断基準を定めるとともに、対策のStageを3段階(Stage 1～Stage 3)に設定。休業要請の実施を前提としない一方で、感染拡大防止のため早期の措置を行う。

各ステージの考え方（強化する場合）

※緩和については、すべての基準が下回る状況が1～2週間続く場合に、専門家の意見を踏まえ決定

● Stage 1：小康期

● 新型コロナウイルス感染拡大警報(富山アラート)発出

指標③、④いずれも基準に到達し、指標①または②が一定程度上昇した際、このまま感染拡大が続くと「Stage 2」の措置を行わざるを得ないという警報を発出

● Stage 2：注意喚起・自粛要請(警戒期)

指標③、④のいずれも基準に到達かつ指標①または②が基準の50%に到達し数日継続した際に発令

(1月29日現在)

● Stage 3：対策強化(非常事態)

指標①～④のすべてが基準に到達し数日継続した際に発令

	指 標	基 準
医療提供体制	①入院者数 (直近1週間1日当たりの平均)	100人未満
	②重症病床稼働率 (直近1週間1日当たりの平均)	30%未満
感染状況	③新規陽性者数(人口100万人当たり) (直近1週間1日当たりの平均)	2.5人未満
	④感染経路不明の新規陽性者数 (人口100万人当たり) (直近1週間1日当たりの平均)	1.0人未満
参考指標	A 陽性率 (直近1週間1日当たりの平均)	7%未満
	B 直近1週間と先週1週間の比較	1以下

Stage 2における要請内容 (不要不急の外出)

	Stage1	Stage2	Stage3
日 中	○	○	×
夜 間	○	×	×
県 外	○	△ (緊急事態宣言地域…×	×
繁華街の接待を 伴う飲食店等 (キャバレー、ナイトクラブ、カラオケなど)	○	×	×

県民の皆様へ ～ 改めてのお願い ～

- ・ マスクの着用、手洗い、3密の回避など、基本的な感染防止対策を徹底
- ・ 重症化しやすい高齢者などが家族にいる場合、家庭内でもマスクを着用するなど、感染予防行動を徹底
- ・ 初めて会う人や、最近会っていなかった人との会食を避ける
- ・ 家族やいつもの仲間会で会食する場合であっても、「ますずし」※を実践する

「ますずし」…会食の際の感染防止のポイント

※ **ま**…マスクつけ **す**…すぐに手洗い、飲む量抑え **ず**…少ない人数 **し**…静かに食べる

PHOTO LIBRARY



1.21

新春高岡経済懇談会を開催

新型コロナウイルス感染防止と経済活動の両立を目指す

高岡商工会議所 新春高岡経済懇談会を高岡商工ビルで開催し、会員企業や行政関係者ら約190名が出席した。塩谷雄一会頭は「新型コロナウイルス感染症の収束の目途が立たない中、職員とともに今年も会員事業者に寄り添った『伴走型』の支援を行っていききたい」と挨拶した。新春講演会として新田八朗知事が「変えていこう！新しい富山へ。」と題して語ったほか、芸能獅子舞集団「舞獅道一煌流」による獅子舞の演舞もあった。



1.6

高岡商工会議所 仕事始め式

塩谷会頭らが年頭訓示を行う

2021年の仕事始め式を高岡商工ビルで行った。塩谷雄一会頭はじめ、山口正志、吉岡 周、川西邦夫、菅野克志 4 副会頭、当所職員25名が参加し、新年の挨拶を交わした。塩谷会頭は「会員企業に信頼される伴走者となるため、資格取得など目標を持って一人ひとりがスキルを上げることが大事。資格を持っていれば事業者も安心して相談ができる。ぜひ得意分野を伸ばしてほしい」と呼び掛けた。

PHOTO LIBRARY