

同一労働同一賃金 ガイドライン



福田社労士事務所 代表
社会保険労務士 福田久徳

コンプライアンスに基づいた労務管理やワークライフバランスは、間違いなく働く人のモチベーションを高めて、事業の生産性、効率がアップしています。今回は、同一労働同一賃金ガイドラインについてです。

◆同一労働同一賃金の目的

同一労働同一賃金の目的は、同じ事業主に雇用される通常の社員(以下「正社員」という。)と、短時間労働者(以下「パート社員」という。)や有期雇用労働者(以下「契約社員」という。)等の非正規社員との間の不合理な待遇格差や差別的取扱いを解消することです。

賃金等の待遇は労使の話合いによって決定されることが基本です。しかし、正社員とパート社員・契約社員との間には、欧州と比較して大きな待遇の相違があります。

基本給をはじめ、賃金制度の決め方には様々な要素が組み合わされていることが多いのが実情ですが、再度、各事業主は、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確にして、待遇の体系全体を、パート社員及び契約社員を含む労使の話合いを行って、確認し労使で共有することが必要です。

正社員とパート社員及び契約社員との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、**賃金だけでなく、福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要です。**

不合理な待遇の相違の解消等を通じて、労働者が状況にあった雇用形態や就業形態を選択しても、納得できる待遇が得られ、多様な働き方を自由に選択ができる社会の実現を目指しています。

◆パートタイム・有期雇用労働法

パートタイム・有期雇用労働法の第8条では、事業主は、パート社員及び契約社員の待遇に対応する正社員の待遇との間において、業務の内容及び業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇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なっています。

また、パートタイム・有期雇用労働法第9条では、事業主は、職務の内容が正社員と同一のパート社員及び契約社員は、同じ事業所における慣行その他の事情からみて、事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が正社員の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、パート社員及び契約社員であることを理由として、待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないとなっています。

◆同一労働同一賃金ガイドライン

同一労働同一賃金ガイドラインは、正社員とパート社員及び契約社員との間に待遇の相違が存在する場合に、待遇の相違が、合理的なものなのか、あるいは不合理なものなのか等、原則となる考え方及び具体例を示しています。

パート社員及び契約社員の待遇に関して、原則的な考え方を取り上げます。

*派遣社員についても記載がありますが、今回は取り上げません。

1 基本給

基本給は、労働者の「①能力又は経験」、「②業績又は成果」、「③勤続年数」に応じて支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給をし、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給をしなければなりません。

2 賞与

賞与は、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給する場合は、正社員と同一の貢献であるパート社員及び契約社員も貢献に応じた部分につき、正社員と同一の賞与を支給し、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければなりません。

3 手当

①役職手当

役職手当は、正社員と同一の内容の役職に就くパート社員及び契約社員も、正社員と同一の役職手当を支給しなければなりません。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければなりません。

②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

正社員と同一の危険度又は作業環境の業務に従事するパート社員及び契約社員も、正社員と同一の特殊作業手当を支給しなければなりません。

③交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

正社員と同一の勤務形態で業務に従事するパート社員及び契約社員には、正社員と同一の特殊勤務手当を支給しなければなりません。

④精皆勤手当

正社員と業務の内容が同一のパート社員及び契約社員には、正社員と同一の精皆勤手当を支給しなければなりません。

⑤通勤手当及び出張旅費

パート社員及び契約社員にも、正社員と同一の通勤手当及び出張費を支給しなければなりません。

⑥特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当

正社員と同一の地域で働くパート社員及び契約社員には、通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければなりません。

4 割増手当

①時間外労働に対して支給される手当

正社員の所定労働時間を超えて、正社員と同一の時間外労働を行ったパート社員及び契約社員にも、正社員の所定労働時間を超えた時間につき、正社員と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければなりません。

②深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

正社員と同一の深夜労働又は休日労働を行ったパート社員及び契約社員にも、正社員と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければなりません。

5 福利厚生

①福利厚生施設(給食施設、休憩室及び更衣室とします。)

正社員と同一の事業所で働くパート社員及び契約社員にも、通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めなければなりません。

②転勤者用社宅

正社員と同一の支給要件(例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額)を満たすパート社員及び契約社員にも、通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければなりません。

③慶弔休暇、または健康診断の勤務免除及び受診時間の有給保障

パート社員及び契約社員にも、正社員と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければなりません。

④病気休職

パート社員には、正社員と同一の病気休職の取得を認めなければなりません。また、契約社員にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければなりません。

⑤その他の休暇

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇を除く。)など、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、正社員と同一の勤続期間であるパート社員及び契約社員には、正社員と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇を除く。)を付与しなければなりません。

なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することとしています。

6 その他

①職務遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施する教育訓練

教育訓練は、職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するものについて、正社員と職務の内容が同一であるパート社員及び契約社員にも、正社員と同一の教育訓練を実施しなければなりません。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければなりません。

②安全管理に関する措置及び給付

正社員と同一の業務環境に置かれているパート社員及び契約社員にも、正社員と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければなりません。

◎ 社労士・福田のよもやま話 ◎

明けましておめでとうございます。

昨年の10月に、正規社員と非正規社員の給与の待遇格差について、最高裁で判決がありました。手当の多くが、非正規社員に支給しないのは不合理とされました。しかし、賞与、退職金については不合理とまではならないとされました。

同一労働同一賃金の適用は、大企業は今年の4月から、中小企業は今年の4月からになります。

時々、パート社員さんが、「正社員よりも仕事をして

いる」といわれる人に会うことがあります。確かに状況によってはそんな場面もあるかなと思いますが、全体的な業務内容、責任の重さや異動などを総合的に比較して主張しているのかな~とったりします。

待遇に相違があれば、業務内容、責任の程度、異動の範囲などを、よくよく見つめなおし、正社員との待遇に差があるのかを説明できるようにし、パート社員さんにも納得して働いてもらうようにすることが必要です。

●社会保険労務士 福田久徳氏プロフィール

福田社労士事務所 代表 社会保険労務士 福田久徳
福岡県社会保険労務士会 労務管理会、賃金部会所属 厚生労働省委託事業・派遣元責任者講習会主任講師
福岡県商工会連合会 経営改善専門相談員

人事評価制度、賃金制度設計、ワークライフバランス、高年齢雇用、就業規則作成に至るまで、労働法、社会保険法を熟知しながらも、企業の組織風土に合わせた労務管理コンサルタントを中心に活動、他にセミナー講師等

〒810-0042 福岡市中央区赤坂1丁目10-26 重松第5ビル3階 TEL.092-726-8383 FAX.092-726-8384
ホームページ <https://fukuda-sr.com> E:mail info@fukuda-sr.com