



事務所ニュース Vol.264

◎同一労働同一賃金ガイドラインについて

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）の間の不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金の導入を盛り込んだ、パートタイム・有期雇用労働法が大企業では2020年4月1日からすでに施行されていますが、中小企業も2021年4月1日より施行されます。正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したガイドラインが厚生労働省より出ていますのでご紹介します。

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た上で、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皆勤手当、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。

⚠️ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールが異なる場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

⚠️ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

④ 福利厚生・教育訓練

- ・ 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設の利用**、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- ・ **病気休職**については、無期雇用の短時間労働者には**正社員と同一の**、有期雇用労働者にも**労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない**。
- ・ **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- ・ **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

●このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められます。このため、各事業所の労使により個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれます。

☆基本となる不合理な待遇差の解消の考え方～均等待遇と均衡待遇とは～

パートタイム・有期雇用労働法は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることを禁止しています。その中心となる考え方が、いわゆる「**均等待遇**」といわれる「**均衡待遇**」です。

・ **均等待遇**：待遇決定に当たって、短時間・有期雇用労働者が**通常の労働者と同じに取り扱われること**、つまり、短時間・有期雇用労働者の待遇が通常の労働者と同じ方法で決定されることを指します。ただし、同じ取扱いのもとで、能力、経験等の違いにより差がつくのは構いません。

・ **均衡待遇**：短時間・有期雇用労働者の待遇について、**通常の労働者の待遇との間に不合理な待遇差がないこと**、つまり、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情、の違いに応じた範囲内で待遇が決定されることを指します。

事業主が、**均等待遇**、**均衡待遇**のどちらを求められるかは、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じか否かにより決まります。

①と②が同じ場合には、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いが禁止され、「**均等待遇**」であることが求められます。それ以外の①あるいは②が異なる場合は「**均衡待遇**」であることが求められ、短時間・有期雇用労働者の待遇は、①と②の違いに加えて「③その他の事情」を考慮して、通常の労働者との間に不合理な待遇差のないようにすることが求められます。

正規雇用労働者と非正規雇用労働者に対する待遇差が不合理なものであるか否かというのは、最近の裁判例においてもその時々状況、手当の種類、比較対象が退職金や賞与である場合などによって判断が分かれています。同一労働同一賃金でお悩みの事業所様は、当事務所までご連絡ください。

○当事務所からのお知らせ

- ・ 令和2年度 労働保険料第2期分の納付について
労働保険料第2期分納付期限は口座振込の事業主様は **11月2日（月）**です。お振込がお済みで無い事業所様は、至急お振込をお願い致します。

後記

早いもので、今年もあと2カ月足らずとなりました。年末に向けて忙しくなる時期です。色々なGo to 某キャンペーンが行われるなど、少しずつコロナ以前の風景も戻ってきていますが、いまだにコロナ感染症の影響は各所で続いています。私も各地のマラソン大会の大半が中止となり、目標のないランニングを続けております。日によっては急に冷え込む日もあろうかと思っておりますので、体調を整えながら過ごしていきたいと思っております。(HT)

