

## お知らせ

### 同一労働同一賃金について(その2)

(大企業は2020年4月1日、中小企業は2021年4月1日から)

7月のお知らせにて、正社員と非正規社員間の「不合理な待遇差の禁止」について概要をお伝えしました。今回はその続きとなります。

#### ●基本的な考え

働き方改革による法改正により非正規社員に対する「均衡待遇」と「均等待遇」についての規定が整えられました。この2つの待遇はそれぞれ、

「均衡待遇」・・・職務内容・職務内容・配置の変更の範囲、そのほかの事情を鑑み差異があるのであれば、その差異に応じた合理的な待遇差にしなければならない。

「均等待遇」・・・職務内容・職務内容・配置の変更の範囲、が同一の内容であれば、同一の待遇にしなければならない。と定義されています。

つまり、不合理な待遇差の禁止というのは、「職務内容等立場が同一の場合は同一の待遇にしなければならず、そこに違いがあるのであれば、待遇差を設けること自体は問題ないものの、合理的な範囲でなければならない」ことを意味します。

なお、「職務内容」とは、職務、責任の度合い、人材活用の仕組みのことで、将来のキャリア展開(管理職候補の育成等)も考慮されます。

#### ●具体例(同一労働同一賃金ガイドラインから抜粋)

##### ・賃金について

	基本的な考え方	問題にならないケース	問題となるケース
基本給 (例:労働者の能力又は経験に応じて支給される基本給の場合)	通常の社員と同一の能力又は経験を有するであれば、非正規社員であっても能力・経験に応じた部分については同一の基本給を支給しなければならない。	会社で設定している技能向上のための特殊なキャリアコースを選択し技能習得した通常の社員Aと、習得していない非正規社員Bとの間に、その技能分の基本給の差がある。	通常の社員Cは、非正規社員Dよりも経験が多いため、その分Dよりも多く基本給を支給しているが、その経験は現在の業務に関連性がない。
各種手当 (例:役職の内容に対して支給される役職手当の場合)	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、同一内容の役職である場合は、非正規社員であっても通常の社員と同一の支給をしなければならない。	通常の社員Eと同一内容の役職についている、短時間労働者Fに対して、所定労働時間に比例した役職手当(Fの労働時間がEの半分であれば、Eの半分の手当)を支給している。	通常の社員Gと非正規社員Hは、同一内容の役職についているが、Gに対してHの役職手当は低く設定されている。
賞与 (例:会社の貢献度に応じて支給する賞与の場合)	同一の貢献度であれば、非正規社員であっても、同一の賞与を支給しなければならない。貢献度に差異があれば、その差異に応じた賞与を支給する。	通常の社員Iは、ほかの社員に比べて職責が重く、業績によっては待遇上の不利益が課される立場である。そのため、賞与はその他の社員に対しては、待遇上の不利益を課していないことの見合いの範囲内で賞与は支給していない(その分、Iに対する賞与は多く支払われている)。	通常の社員に対しては業績等に関係なく一律に賞与を支給しているが、非正規社員には支給していない。

《ガイドラインのURL <https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>》

##### ・福利厚生等について

福利厚生施設→同一事業所で働いているのであれば、同一の福利厚生施設の利用を認める。

転勤者用住宅→通常の社員と同一の支給要件(転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入額等)を満たすのであれば、その利用を認める。

教育訓練→現在の職務に必要であれば、同一の教育訓練を実施する。職務内容に相違があればその違いに応じた教育訓練を実施。

なお、上記ガイドラインはあくまで基準となるものであって、法的拘束力はありませんが、争いが生じた場合にこのガイドラインが判断材料として用いられる可能性があります。

内容に関するお問合せやご相談は

吉田宏司事務所 (03-3274-0656 [y-jimusho@fukusikyukai.com](mailto:y-jimusho@fukusikyukai.com)) までご連絡ください。