名北協会相談員日誌 90

こちら"企業の労働110番"です

（一社）名北労働基準協会

社会保険労務士　大西真由美

同一労働同一賃金

まだ春だというのに猛暑日が続くある日の午後。「はい、こちら企業の労働110番です」。電話の主は、とある製造業の総務部長さんでした。

「最近よく同一労働同一賃金という言葉を耳にするけど、不合理な待遇差はどこまで是正すればよいのか。非正規社員の給料、手当、交通費、退職金等は、正社員とどのように区別していけばよいのか。また、経営に関わってくることなので、費用や周知等の今後の対応を教えて頂きたい」というご相談でした。

まず「同一労働同一賃金」とは、職務内容が同一または同等の労働者に対し同一の賃金を支払うべきという考え方です。

厚生労働省は「同一労働同一賃金」を大企業は2020年度から、中小企業に適用する時期を2021年度からと方針を固めています。「裁量労働制」を除き「働き方改革法案」の今国会での法案成立をめざしています。

平成28年12月に政府が発表した同一労働同一賃金ガイドライン案では「正規か非正規かという雇用形態にかかわらない均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向け策定するもの」となっており「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」となっています。

待遇改善のポイントは、①正規社員・非正規社員両方に対し、賃金決定のルールや基準を明確にすること、②職務や能力等と賃金を含めた待遇水準の関係性が明らかになり、待遇改善が可能になるようにすること、③教育訓練機会を含めた「能力開発機会」の均等・均衡を促進することで一人ひとりの生産性向上を図ること、です。

基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職業経験・能力を蓄積している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければなりません。また、蓄積している職業経験・能力に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければなりません。

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければなりません。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければなりません。

他にも、役職、特殊作業、特殊勤務、精皆勤、時間外労働、深夜・休日労働、通勤・出張旅費、食事、単身赴任、地域の各手当、福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）、転勤者用社宅、慶弔休暇・健康診断に伴う勤務免除・有給補償、病気休職、法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について勤続期間に応じて認めている場合、教育訓練、安全管理に関する措置・給付なども同様の扱いとなります。

その差を明確にし、周知させるには、就業規則や労働条件通知書等に定める必要が出てきます。しかし、定めがない場合、賃金や待遇等に違いがあれば、労働者に説明を求められた時、内容と理由を示し、その差の理由を説明しなければなりません。労働者とのトラブルになった時、裁判で説明が出来ないと敗訴になる確率が大いにあるからです。

今後、非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善の取組を実施予定がある会社は「キャリアアップ助成金」を活用してはどうでしょうか。お問い合わせは、当協会会員専用無料相談ダイヤル「企業の労働110番」（☎052―961―7110）まで。

また、当協会では6月18日に「平成30年度の労働の動向を聴くセミナー」を開催します。労働基準行政の重点課題をはじめ経営方針決定の判断材料としてご活用頂けるセミナーです。詳しくは、当協会総合受付まで。

イラスト・森沢康代