

同一労働同一賃金

同一労働同一賃金 実現のための取組方

朋務務コンサルタントオフィス所長
(一社)名北労働基準協会
労働相談室相談員
社会保険労務士
藤原 朋子 10

パートタイム・有期雇用労働法が改正され、企業は正規労働者と非正規労働者との不合理な待遇格差がある場合、その是正に取り組んでいくことになります。この改正法は2020年4月(中小企業は2021年4月)より施行となっており、企業は至急準備をしなければなりません。

から対応を始めていかなければなりません。その取り組み方をご紹介します。

① 正社員、有期雇用労働者、短時間労働者など様々な雇用形態について、それぞれの契約期間、勤務時間の長さ、求められる役割、責任の程度などを洗い出し、雇用形態による違いを明確にします。

② 雇用形態ごとに、適用される待遇を整理します。給与であれば、基本給、役職手当、資格手当、精進手当、家族手当、通勤手当など、支給項目一つ一つについて、どの雇用形態に対して、どのような支給理由でどのよ



うな支給基準によって支給しているのかを整理します。例えば基本給であれば、職務、能力、経験、業績、勤続年数など何によって基本給を決定しているのかを具体的に表します。また、月々の給与だけでなく、賞与や退職金、休暇などの福利厚生、教育訓練についても同様です。

③ 待遇の一つ一つについて、雇用形態間の差を比較します。支給に差がある場合、その差の理由を整理します。例えば家族手当について、正社員には扶養している家族の人数に応じて支給があるが、有期雇用労働者、短

時間労働者には支給がないというような場合、なぜ正社員以外の雇用形態の従業員には家族手当が支給されないのかを考えます。扶養している家族の人数だけを支給の基準としているのであれば、正社員同様に家族を扶養している有期雇用労働者等に対して全く支給されていないことは、不合理な待遇差と捉えられる可能性があります。

④ ③により明らかにした待遇差の理由を整理し、有期雇用労働者、短時間労働者に対して説明できるようにまとめます。待遇差が不合理と思われる

待遇があれば、改善に向けて検討していくこととなります。

パートタイム・有期雇用労働法の改正により、企業は有期雇用労働者、短時間労働者の求めがあれば、待遇差やその差の理由を説明することが義務となりました。雇用形態により待遇差があったとしても、それが合理的な差であれば、有期雇用労働者、短時間労働者は納得して働くことができます。本年4月の改正法施行に向けて、現在の待遇差をきちんと説明できよう準備しておくことが必要です。

イラスト・森沢康代

働き方改革関連法対応のための

待遇差対応研修

令和2年2月7日 9:30~16:30
会員 9,420円・非会員 11,510円
当協会総合受付まで ☎052-961-1666