

当事務所では、お付き合いいただいている皆様に向けて、法律関連のニュースや当事務所の近況などを、定期的にニュースレターとしてお送りさせていただいております。当事務所の近況やご挨拶のほか、少しでもお役に立てる情報をお届けできればと思っております。



同一労働同一賃金の対応のポイント

同一労働同一賃金とは、正社員と非正規労働者との間の不合理な待遇差が禁止されるという制度のことです。同一労働同一賃金は、働き方改革関連法の大きな柱の一つとして、2020年4月（中小企業では2021年4月）から施行となります。同一労働同一賃金の対応は、厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」が参考となります。今回のニュースレターでは、同一労働同一賃金の対応のポイントをご紹介します。

1 正社員と非正規社員の待遇差を洗い出す

まずは、正社員と非正規社員（契約社員、パートタイマーなど）との待遇差を洗い出しましょう。同一労働同一賃金で問題となるのは、基本給、諸手当、賞与のほか、教育訓練、福利厚生なども含まれます。例えば、正社員には支給しているが非正規社員には支給していない手当があるとか、正社員は利用できるが非正規社員は利用できない福利厚生があるなど、待遇差を具体的に把握することが対応の第1ステップです。

2 待遇差が不合理であるか否かを判断する

次に、第2ステップとして、洗い出した待遇差が不合理であるか否かを検討しましょう。判断基準は、①業務の内容および責任の程度、②職務内容および配置の変更の範囲、③その他の事情です。この①～③に照らして、不合理であるか否かを判断します。例えば、一定の作業に従事することに対する「作業手当」は、その作業に従事する以上は正社員にも非正規社員にも支給しなければ、不合理な待遇差と判断されるでしょう。一方で、一定の業務に専従する非正規社員と、総合職の正社員が管理職となるためのキャリアコースの一環としてその作業に従事する場合とで、正社員の基本給が非正規社員の基本給と比べて高額であっても、不合理な待遇差とは言えません。

3 不合理な待遇差があれば是正する

そして、不合理と判断され得る待遇差がある場合には、第3ステップとして、それを是正する必要があります。その方法としては、①正社員と非正規社員の仕事内容や役割の差を明確化する、②不合理な待遇差と判断され得る手当について、非正規社員に正社員と同一の手当を支給する、③不合理な待遇差と判断され得る手当について、正社員の手当を廃止し、基本給に加算するなどの対応が考えられます。①については、例えば、就業規則等に「正社員は、非正規社員を取りまとめ、管理する」とか、「非正規社員には、本人の同意なく、就業場所および業務の変更を命じない」などの定めを置くことで、前述のような基本給の問題をクリアできることが少なくありません。②および③については、正社員の手当を一時的にカットするだけの不利益変更は、トラブルを招くおそれがありますので、注意が必要です。

同一賃金同一労働について、ご不明点がありましたら、当事務所にご相談ください。

【お問い合わせ】 弁護士法人青森リーガルサービス **八戸シティ法律事務所**

代表社員弁護士：木村哲也 受付時間：午前9時～午後5時

電話番号 0120-146-111 FAX0178-38-9230 <http://hachiben.jp/>

〒031-0042 青森県八戸市十三日町1 ヴィアノヴァ6階