



「同一労働同一賃金に対応～事前準備編」

(表1) 2020年10月、5つの最高裁判決

最高裁判決を踏まえて留意すべきポイント	
①	パート、有期契約社員と比較対象する正社員をピックアップ
②	正社員、パート、有期契約社員の職務内容、人材活用の仕組み、その他の事情を整理
③	正社員、パート、有期契約社員の各処遇、制度それぞれの趣旨・目的を今一度、確認

(表2) 厚労省のガイドライン①個別的な考え方

区分	内容
基本給・昇給	能力等に応じて支給(昇給)するものについては同一の支給(昇給)を、一定の相違がある場合、それに依って支給(昇給)
賞与	貢献に応じて支給する場合、貢献度が同一であれば同一の支給をし、相違があればそれに依って支給

(表3) 厚労省のガイドライン②待遇差の考え方

区分	内容
基本的に同一の支給	基本給、昇給、賞与、病気休職、法定外年休、法定外休暇
前提条件が同じであれば同一	特殊作業・特殊勤務手当、精皆勤手当、単身赴任手当、地域手当、転勤用社宅の利用、教育訓練

先月号で、いよいよ来年4月1日より中小企業にも適用される同一労働同一賃金について、施行日までに、何を、どうすればよいのかその概要についてお話ししました。

今月は、東京商工会議所が発行した「同一労働同一賃金まるわかりガイドBOOK」を参考に、もう少し踏み込んでご案内したいと思います。

●同一労働同一賃金の適用範囲を抑える

同一労働同一賃金のルールは、正社員とパート、有期社員との間に適用され、正社員(無期雇用・フルタイム)同士の待遇差や、パート、有期契約社員同士の待遇差や他社の社員との待遇差については、適用されません。

●法的拘束力はないが厚労省のガイドラインを確認する

厚生労働省はガイドラインを公表し、パートタイム・有期雇用労働法に基づき、正社員とパート、有期契約社員との間における不合理な待遇差の解消に向けた原則となる考え方や具体例について、個別に基本給、昇給、賞与等、待遇ごとの「問題となる例」「問題とならない例」を解説しています。

ガイドラインのため法的拘束力はありませんが、行政が指導する指針となりますので、確認しておきましょう。

●ガイドラインで明示する3つの考え方

ガイドラインでは、待遇差の見直しの考え方として、待遇差の例をあげ、次の3つに分類していますので、これらを踏まえて、自社の正社員とパート、有期契約社員の待遇差を考えてみましょう。

- ① 基本的に同一の支給、付与が求められるもの
- ② 職務及び職務環境等の前提条件が同一の場合には同一の支給、付与(均等待遇)
- ③ 職務及び職務環境等の前提条件が同一の場合には同一の支給、付与(均等待遇) + 相違がある場合には相違に応じて支給、付与(均衡待遇)

事務所日誌



■12月の事務所の活動

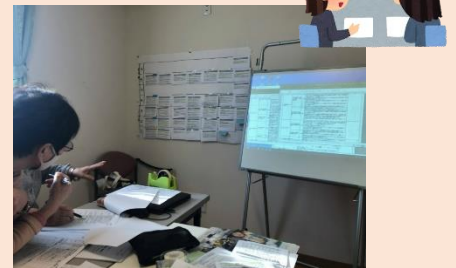
- 7日 井原商工会議所にて働き方改革相談窓口対応
- 14日 テレビ電話早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 15日 テレビ電話にてゆうかつ(読書会)を開催
- 29日 テレビ電話ランチェスター経営年末セミナーに参加

■編集好奇

▼本年もよろしくお願ひいたします。皆さんはどのようなお正月を過ごされましたでしょうか。この号を作成しているときは、まだ年末です。今年(来年)のお正月は、きれいに掃除した部屋を暖かくして、のんびり過ごしたいと思っています。(YS)

●キャリアパスは会社と社員の共通目標

先日、人事評価制度の構築をお手伝いしている事業所さまにおいて、経営幹部の方と共にキャリアパスの構築を行いました。キャリアパスは



社員の方が段階的に成長し、その成果がどのように反映されるかをあきらかにすることで、やる気を持っていただくものです。また、会社と社員の共通の目標にもなりますので、ぜひ作っておきたいものです(妹尾)