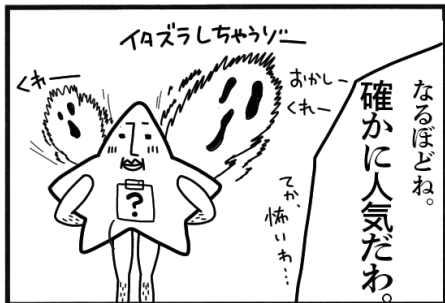




プロ子(以下…プ)「ぼしひこくん、今日は何しに来たの？私、このコロナ禍の間にできることはないかと、中小企業の『同一労働同一賃金の実現』に向けての資料をチェックしていて忙しいんだけど。」



ぼしひこ(以下…ぼ)「プロ子ちゃん！元氣う？オレ、コロナの自粛期間中に5kg太つてもーたわー。オンライン飲み会って遠くに住んでる友達ともできていいよな！おりひめちゃんも俺とオンライン飲み会してくれへんかな。へへへ…」

プロ子ちゃんが、派遣先企業からの相談を受けて調べものをしていて、いつものようにぼしひこが邪魔しにきたようです。

中小企業も来年4月施行！ パートタイム・有期雇用労働法

同一労働同一賃金で不合理な待遇差をなくそう



人プロつーしん
120号/21号！

ぼ…「あ、それって『人プロつーしん20号・21号』でやってた働き方改革のやつやんな？なんで今そんなんしてるん？」

プ…「内容をあまり覚えていないんでしよう？中小企業の『同一労働同一賃金』は来年4月(2021年4月1日)施行なの。つまりあと半年しかないのよ。あの時アナタ「社長の星になる！」って息巻いてたと思うけどどうなったの？」

ぼ…「あ、コロナのせいでバタバタしてそれどころじゃなかったから、正直ピンときてへんなあ。そもそも中小企業ってウチ関係なさそうやねんけど。」

プ…「そういうと思ったわまずほこれを見てほしいの。2021年4月に間に合うように対策をしなくてはならない中小企業の範囲よ。」

業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	3億円以下	300人以下

※出典：厚生労働省 HP より

ぼ…「え？これみてたら中小企業の範囲って大企業以外全部！ってことじゃない？数人しか労働者のいない会社でも対象になるってこと？」

プ…「そうよ。だから関係ないなんて思っちゃダメよ！同一労働同一賃金の実現に向けての重要なポイントをもう一度おさらいしましょう。」

★重要ポイント

①不合理な待遇差をなくすための 規定の整備

②労働者に対する待遇に関する 説明義務の強化

プ…「そうよ。だから関係ないなんて思っちゃダメよ！同一労働同一賃金の実現に向けての重要なポイントをもう一度おさらいしましょう。」



ぼ…「え？これみてたら中小企業の範囲って大企業以外全部！ってことじゃない？数人しか労働者のいない会社でも対象になるってこと？」



同一労働同一賃金は簡単にいうと、同じ仕事をしているなら、正規・非正規関係なく、賃金や福利厚生などの待遇を同じものにしなさい、という考え方のことよ。

会社でパートさんや有期雇用の人を雇っているなら、必ず確認・整備が必要になるわ！

■不合理な待遇差をなくすための規定の整備

基本給や福利厚生などのそれぞれの待遇について個別に比較し、個人個人の仕事の内容や責任の程度などが同じであれば同じ賃金・待遇を、違いがあれば違いに応じたものにしなければいけないわよ。

①基本給

- ・能力または経験に応じて支給するもの
- ・業績または成果に応じて支給するもの
- ・勤務年数に応じて支給するもの

②各種手当

- ・役職手当・特殊勤務手当・通勤手当・出張旅費・単身赴任手当・食事手当・退職手当・家族手当・住宅手当など

③教育訓練

現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しているもの

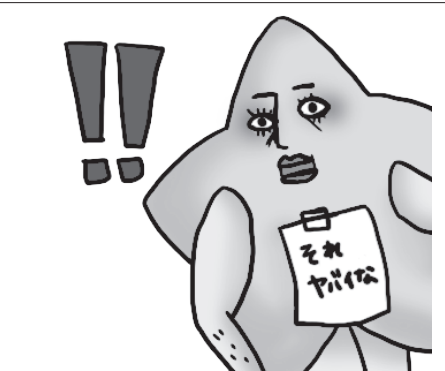
④福利厚生

- ・食堂・休憩室・更衣室の利用
- ・転勤者用社宅・慶弔休暇・健康診断に伴う勤務免除・有給保障・病気休職など

その他にも、賞与や昇給など各企業によって、さまざまな基準で賃金や待遇が異なることが実際にはあると思うけれど、本当に不合理でないのか再検討が必要よ！もし支給しないのであればそれがキチンと説明がつくものかどうか確認しましょう。

■労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

厚生労働省がだしているガイドラインは正社員の人とパートや有期雇用の人との間で共通の賃金の決定基準・ルールを採用していることが前提になっている。だから、もしも実情で相違がある場合は、ガイドラインに当てはらないことがあるかもしれないわ。でも、その待遇差について「パートだから」「将来への期待値が異なるから」等という説明では不十分なの。『職務内容』『職務内容・配置の変更範囲』『その他の事情』を客観的・具体的に考慮して、賃金の決定基準・ルールの相違が不合理なものではないという説明をする必要があるのよ。



ぼ…「最高裁!?企業の信用・信頼にもかかわるし、それって大ごとやん！」

プ…「そういうことよ。今も最高裁で『不合理な待遇差』について5件もの裁判が進められているわ。賞与や退職金の支払いに関する不合理が最も訴訟が多いようね。」

ぼ…「とにかく、待遇に疑問を持った労働者がおつたら、真つ当な理由を提示できるようにしとかないとあかんってことやな！」

プ…「そうね、不合理な待遇差がダメなことはわかってきたけど、どういったことが不合理なのかってイメージしづらいわよね。ただ待遇を一緒にすればいいってわけじゃないのよ。」

ぼ…「なんだ見直しにあたつて、アドバイスとかってもらえたりせーへんの？ひとりじゃ無理やわー！」



厚生労働省HP
改正後のパートタイム・有期雇用労働法について



厚生労働省HP
パートタイム・有期雇用労働法等
対応状況チェックツール



人材プロオフィス拠点一覧

ぼ…「マジでプロ子ちゃん頼りになるわ(泣)」

プ…「厚生労働省HPに『パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール』があるわよ。比較対象となる正社員と非正規雇用労働者を設定し、設問に回答を入力すると、対応しなければならぬことやアドバイスがもらえるの。同一労働同一賃金についての解説動画も公開されているからチェックしてみるといいわ！あとは人材プロオフィスにもお気軽にご相談いただいで大丈夫よ！」

プ…「そうよ、どう？残り半年でいろいろ見直さなければならぬことがあるでしょう？」