



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 「同一労働同一賃金」は新しいガイドラインができたようですね。我が社でも整備を進めたいのですが、良いヒントがあれば教えてください。

A 今回正式に発表されたガイドラインは、以前のガイドライン案と大きく変わったところはありませんが、直近の判例等をふまえて追加された内容があります。

〈不合理な待遇差の解消に当たっての留意事項〉

- ・正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げ**ることは望ましい対応とはいえない。
- ・雇用管理区分が複数ある場合(例:総合職、地域限定正社員など)であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**
- ・正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離**した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。

〈正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールが異なる場合〉

- ・正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

〈定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い〉

- ・定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム労働者・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮されうる。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

同一労働同一賃金に対応するための具体的な「取組手順書」が厚生労働省のHP「同一労働同一賃金特集ページ」に示されましたので、一度ご覧ください。④までは早めに取り組みましょう。

- ①労働者の雇用形態を確認
- ②待遇の状況を確認
- ③待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認
- ④上記②と③で待遇に違いがあった場合、その違いが不合理ではないことを説明できるように整理
- ⑤法違反が疑われる状況からの早期の脱却を目指す
- ⑥改善計画を立てて取り組む

また、次のようなサポートもあります。

- ・基本給に関する均等・均衡待遇の現状を確認し、等級制度・賃金制度を見直す時に役に立つ「職務分析・職務評価の導入支援」
- ・「働き方改革推進支援センター」による無料の相談支援(電話・訪問)
- ・非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する「キャリアアップ助成金」の支給

大企業は2020年4月、中小企業は2021年4月施行

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980