



同一労働同一賃金への対応に向けて

2018年6月に「働き方改革関連法」が成立し、同一企業・団体における正規雇用と非正規雇用の間の不合理な待遇差が禁止される「パートタイム・有期雇用労働法」が大企業は2020年4月、中小企業は2021年4月から施行されます。

同一労働であれば、賃金をはじめとする処遇の均等待遇（＝同一賃金）を求め、次に、同一労働でなければその違いに応じた均衡待遇（＝バランスのとれた賃金の確保）を求め、この均等待遇または均衡待遇のいずれかが確保されていなければ法に違反した不合理な待遇差と判断されてしまいます。

非正規雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

「パートタイム・有期雇用労働法」では、正規・非正規労働者間の待遇差等に関して、事業主に具体的な説明義務が新たに課されることとなり、今後、労働者に十分な説明ができず、待遇差の不合理性が争いになった場合、司法判断において、法的に不利になる可能性があります。

待遇とは、賃金・福利厚生・教育訓練等です。正社員と非正規社員の労働条件に「待遇差」があってはならないというわけではなく、「不合理な待遇差」があってはならないということです。賃金等については、手当1つひとつです。雇入れ時や、すでに雇用されている労働者からの求めがあった場合、不合理ではないことを説明できるよう早めの対応が必要です。また労働者が説明を求めたことを理由として、事業主が解雇その他不利益な取り扱いを行うことも禁止されています。

対応に向けての取り組み手順

①労働者の雇用形態を確認（正社員・契約社員・パート等）

②雇用形態の区分ごとに待遇の状況を確認

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待遇について説明できるように整理する

	正社員	契約社員	パート
雇用期間	無	有	有
労働時間	フルタイム	フルタイム	短時間
賃金形態	日給月給	日給月給	時給
皆勤手当			
通勤手当			
教育訓練			
慶弔休暇			
など			

正社員と非正規社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。しかし、単にパート・契約社員だからという理由で支給していないものはありませんでしょうか？まずは改めて1つひとつ待遇の目的を再確認し、待遇に違いがある場合はその理由を整理していく必要があります。

《筆者：黒澤》

お知らせ

- 健康診断をご希望の事業所様は、8月19日（月）までにお申し込みください。実施日は、**10月29日（火）**と**11月20日（水）**の2回です。
- 賞与支払届：賞与を支給した場合には年金事務所への届出が必要です。将来受給する年金額の計算の基礎となるものですので、適切な処理をお願い致します。
- 誠に勝手ながら8月10日～18日まで夏季休暇とさせていただきます。ご不便をお掛けしますが、何卒ご了承のほど宜しくお願い申し上げます。

自然との共生

長引く雨に泣かされ、大好きな山歩きもできずガッカリの7月でした。少しの合間を見て、15年以上も歩いていなかった日光の「太郎山」に行ってきました。

わたしのひとこと

現在、労務管理の中でも、個別労働紛争の「ワースト1」が、パワーハラスメントに当たる「いじめ・嫌がらせ」です。「平成30年度の個別労働紛争制度の施行状況」によると8年連続でこの問題がトップになっています。職場は働く場所であって、人同士が互いに協力し合うことで生産性を上げ、その見返りとして賃金を得る場所でもあり、また仕事を通じて人と人との成長の喜びを味わう場所でもあります。紛争は、互いに気まずくなり、その後は決してよい環境にはつながりません。互いに神経をすり減らし疲労困憊になってしまいます。さらに、厚生労働省からの公表によると、平成30年度の総合労働相談件数 111万7,983件（うち民事上の個別労働紛争件数 26万6,535件）「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が11年連続で増加になっているのが現状です。経営者、管理職者は人材を育成するという職務を背負っているのではないのでしょうか？ 鍋島 勝子

企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します

社会保険労務士法人 鍋島事務所

〒321-0923 宇都宮市下栗町2750-2

TEL：028-635-9752 FAX：028-635-9298

ホームページ http://www.nabeshima-sr.or.jp

E-mail：nabeshima@nabeshima-sr.or.jp

