



図1は厚生労働省の「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」に載っているチェック図です。

① 非正規労働者を雇用している企業は必ず対応が必要です。続く②の「正規労働者と非正規労働者との間に待遇格差があるか」は、わかりやすい例で言えば、通勤手当が挙げられます。正規労働者には通勤手当を支

給し、非正規労働者には支給していない場合は待遇差があると認められます。もし不明な点がある場合、賃金体系や社内規定などをチェックしてください。

続く③が、重要ポイントです。ここまで説明してきたように、待遇差は無い、ある場合には合理的な説明が必要とされます。そして、求められればいつでもきちんと説明

する義務があります。現時点で説明できない場合はこれから対応していかなければなりません。

対応が必要と分れば、次は何をどのように決めていくかということになります。

厚生労働省では「同一労働同一賃金ガイドライン」を発表しています。この概要を説明します。

例えば、基本給について

- ① 能力または必要に応じて
- ② 業績または成果に応じて
- ③ 勤続年数に応じて

支給している場合、これらが同一であれば、正規・非正規の間に支給額などの差があつてはいけなさとされます。逆に①③において同一でない場合には、その違いに応じた支給をすることが求められます。その場合、客観的・具体的な実態に照らし、明確な基準に従って決めなければなりません。

また、賞与は正規・非正規間の差が出る人が多いでしょう。賞与が「労働者がどれだけ会社に貢献したか」を判定して出すものであれば、正規・非正規の別なく貢献部分を算定し、それに応じた支給が必要です。「パートさんには感謝の気持ちとして」という支給の仕方では、合理的とはいえません。

役職手当も、正規・非正規を問わず同じ役職には同じ支給をしないでなりません。時間外や休日出勤、深夜労働などについても、正規・非



中小企業は猶予があるから大丈夫と  
思っていないませんか？

働き方改革の一環として、正規労働者と非正規労働者との間にある待遇格差の是正をめざす「同一労働同一賃金」がまもなくスタートします。その概要を栃木労働局雇用環境・均等室に聞きました。

中小企業は  
令和3(2021)年から

「パートタイム・有期雇用労働法」(短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律)が、今年4月1日から施行されます。中小企業は1年の猶予があり、施行は令和3(2021)年4月1日です。

これは、正規労働者と非正規労働者(パート、アルバイト、嘱託など短時間労働者、有期雇用労働者)の間にある、不合理な待遇格差を是正し、同じ労働に対しては同じ対価を払いましょうという趣旨の法律です。

言い換えれば、同じ企業で働く正規労働者と、パートやアルバイト、有期雇用労働者などの非正規労働者との間に、不合理な待遇格差をつくってはいけないということです。(そのため、正規労働者同士、非正規労働者同士の待遇差は対象外です。)その範囲は基本給だけでなく賞与、各種手当、福利厚生、教育訓練など、あらゆる待遇が含まれます。

不合理な待遇の格差をなくすことで、多くの企業にとってなくてはならない存在であるパートや有期雇用労働者などの非正規労働者のやる気につながることが期待されます。

不合理な待遇差は禁止、  
説明義務も

法律では大まかにいつて次の2点が、待遇の規定として盛り込まれています。

① 正規労働者と非正規労働者との間で「業

務の内容や責任の度合いなど(職務内容)や「人事異動・配置転換、転勤の有無やその範囲(職務内容や配置の変更の範囲)」が同じであれば、待遇も同じであること。

② 正規労働者と非正規労働者との間で「業務の内容や責任の度合いなど(職務内容)や「人事異動・配置転換、転勤の有無やその範囲(職務内容や配置の変更の範囲)」

「その他、成果や能力、経験などの事情」が異なる場合は、その違いをバランスよく配慮して待遇を決めること。

この2つが、いわば同一労働同一賃金の原則です。①は「均等待遇規定」②は「均衡待遇規定」と呼ばれています。①はまさに「同一労働同一賃金」そのものの規定ですが、一方で②では、止むを得ず差が生じることを認めています。ただし、その差の理由が合理的であることを説明できなくてはなりません。事業主には次の説明義務も定められています。

- ① 非正規労働者を雇用する際に、賃金や教育訓練、福利厚生といった雇用管理上の措置の内容をきちんと説明する義務
- ② 非正規労働者から求められた場合、正規労働者との間の待遇差の内容・理由などを説明する義務

さらに、非正規労働者が説明を求めたからと言って、その人に対して不利益な取り扱いをすることは禁止されています。

「同一労働同一賃金  
ガイドライン」を活用

さて、まず最初に自社には対応が必要かどうかを、チェックしてみましょう。

正規ともに同じ割増率で支給することが必要です。

詳細は、以下のQRコード



同一労働同一賃金  
ガイドライン

ドを読み込むと厚生労働省のページを見ることができそうですので、そちらを参考にしてください。

\*\*\*

同一労働同一賃金という理念は、決して難しいものではありません。しかしそれを実際の企業活動の中にあてはめようとすると、さまざまなケースがあるので、専門家の力を借りることも考えなければいけません。また、自社の給与規定、就労規則、業務手順、勤務体制など、さまざまなことを見直すことも必要でしょう。さらに就業規則等の変更には労働者との話し合いも不可欠です。

中小企業は1年の猶予がありますが、決して長くはありません。今から対応を始めないと間に合わないおそれがあります。今回の記事を読んで、自社にもあてはまると考えた経営者のみなさんは、ぜひ対応をスタートしてください。

問合せ  
宇都宮商工会議所  
働き方改革相談窓口  
地域振興部  
☎028-637-3131

栃木働き方改革推進支援センター  
宇都宮市宝木本町1140-200  
(TMC内1F)  
フリーダイヤル 0800-800-8100

取材協力  
栃木労働局雇用環境・均等室  
宇都宮市明保野町1-4  
宇都宮第2地方合同庁舎  
☎028-633-2795