

いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant
Corporation

2021/01/10

VOL.106

● 同一労働同一賃金が始まります！

正社員もパートも雇用している事業所に「パートを雇用している理由」を尋ねると、「1日の忙しい時間帯に対処するため」（41.6%）が最も高い割合となっており、次いで「**人件費が割安なため（労務コストの効率化）**」（41.3%）の順となっています（厚生労働省：平成28年パートタイム労働者総合実態調査の概況）。

このような理由で活用されてきたパートですが、2021年4月より中小企業においても、「同一労働同一賃金」が施行されるため、今後は「**割安な人件費**」とは言えなくなりそうです。

（1）職務内容の比較

①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲を比較します。①②ともに同じであれば、『**差別的取り扱いの禁止**』：均等待遇【＝】となり、①または②に違いがあれば、『**差別的取り扱い禁止**』：均等待遇【≒】となります。

職務の内容とは、「**業務の内容＋責任の程度**」をいいます。業務の内容とは、職種のことをいいますが、もう一步踏み込んで「**中核的業務**」までを比較する必要があります。

中核的業務とは、「ある労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する中核的なものを指し、与えられた職務に不可欠な業務、業務の成果が事務所の業績や評価

「同一労働同一賃金」とは、同一企業における正社員（無期雇用フルタイム社員）と非正規社員（有期雇用労働者、パート、派遣労働者）との間の「**不合理な待遇差の解消**」を目的としています。

しかし、「同一労働同一賃金」が施行されたからといって、すべての非正規社員の賃金を正社員と同額にすることを求められているわけではありません。職務の内容等を比較して上で、均等待遇【＝】が求められるケースと均衡待遇【≒】が求められるケースに分けられます。まずは、自社で働く正社員と非正規社員に対してどちらのケースに該当するのか判断をする必要があるのです。

に大きな影響を与える業務、労働者の職務全体に占める時間・頻度において割合が大きい業務といった基準」に従って総合的に判断します。

例えば、当事務所の職員の場合、職種でいえば「事務職」となり、みんな同じですが、それぞれが担当している業務を比較すると、社会保険関連の書類の作成について、基本的な書類を作成している者、少し難易度の高い書類の作成を行っている者、相談業務を中心に行っている者などと分けすることができます。このように中核業務を比較すると職務の内容の違いがあることが分かります。

（2）均等待遇の検討に当たっては

①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲に違いがあった場合であっても、均等待遇【≒】にはしなければならないということにな

ります。つまり、冒頭の『「割安な人件費」とばかりは言えなくなりそうです』につながるのです。

均衡待遇【≒】とするに当たっては、①②に加えて職務の成果、能力、経験や合理的な労使慣行、その他様々な事情の3つの要素を考慮して、合理性があるかをしっかり検討する必要があります。

待遇を検討するに当たっては、厚生労働省から出ている「**同一労働同一賃金ガイドライン**」により、何が不合理で、何が不合理でないかの「原則となる考え方」と「問題になる例、ならない例」の具体例が示されています。

例えば、基本給については「労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。」とされています。また、通勤手当、出張旅費、食費の負担補助として支給される食事手当については、正社員と同一の支給をしなければならないとしています。ガイドラインは下記から確認できます。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>)

● 雇用調整助成金、時短でも受給可能です

雇用調整助成金は、事業主が労働者に休業手当を支払う場合に、その一部を助成する制度です。

現在、コロナ禍における特例措置により、助成率及び上限額の引上げを行っており、助成率は、中小企業において、解雇等を行っていない場合には10/10となっており、上限額は1人1日辺り15,000円となっています。

多くの企業においては、この上限額15,000円が適用されるものと思われ、この額が適用されると、給与の高い方であっても、低い方であっても、**休業1人につき、1日15,000円**が支給されることとなります。

この特例措置は、現在のところ**令和3年2月28日**までの期間が対象となっています。

なお、学生アルバイトなど、雇用保険被保険者以外の方に対する休業手当については、「**緊急雇用安定助成金**」として助成対象となります。

ガイドラインを参考に、自社の賃金制度を整理します。

まず、正社員に支払っている基本給、各種手当等を書き出します。その上で、それぞれについて、非正規社員に支給対象となっているのか、なっていないならばその理由を書き出してみます。理由が合理的であれば、問題ありませんが、そうでなければ支給対象とすることを検討する必要があります。

なお、「処遇」とは賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生、退職制度も含まれます。

ガイドラインの目的に、「同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の制度を参考に」とあります。フルタイムとパートとの賃金格差は、我が国は60%、欧州諸国は70~80%程度となっています。この水準に近づけるのが一つの目標だと考えています。優秀な非正規社員に長く、気持ちよく働いてもらうためにも、処遇の改善を前提に自社の制度の見直しをご検討ください。

助成の対象となる休業は、所定労働日の全日（丸1日）にわたる休業だけでなく、所定労働時間内に部署・部門や職種、役職、担当、勤務体制、シフトなどにより行われる「**1時間以上の短時間休業**」、または事業所一斉に行われる「**1時間以上の短時間休業**」についても対象となります。

今回の緊急事態宣言に伴い、飲食店に「20時までの時短営業」の要請が出ておりますが、例えば、通常は22:00まで勤務する者が、自粛要請に応じて2時間短いシフトに変更して20:00までの勤務となった場合に、短縮した時間に対して「休業手当」を支払う場合には、この休業手当に対して「雇用調整助成金」または「緊急雇用安定助成金」が支給されます。

休業を検討されている企業の方、雇用調整助成金の支給について、詳細を確認したい方につきましては、当事務所担当者までご一報ください。