

働き方改革関連改正、ご対応は進んでおりますでしょうか。同一労働同一賃金(以下、「同一」)について、2021年4月からいよいよ中小企業への適用が開始されます。同一については雇用形態等も様々であり、わかりにくい部分もあるかと思えますので、今号にて少しでもお伝えできればと思います。

「同一」とは、**正社員フルタイム 無期契約労働者**と**非正規社員(有期契約労働者、パートタイマー、派遣労働者など正社員以外のすべて)**との間の不合理的な待遇差を無くすものであります。非正規社員と職務内容が最も近い正社員を比較して**①職務の内容(業務の内容)とその責任の程度**、**②職務内容や人材配置の変更範囲(職務内容が時に変化する、転勤、異動等があるなど)**において、

両方またはいずれかが異なるれば「均衡待遇」(その違いに応じた待遇があっても可)、二つとも同じであれば「均等待遇」(同じ待遇)にする必要があります。ただし、よく質問を受ける内容として、**成果・能力・経験等の違い**

社長!!その悩み…
社労士
(社会保険労務士)
が解決します。

いによる賃金差は、当然ですが問題ありません。つまり、**同じ仕事に従事しているのに「正社員」と「非正規社員」と雇用形態が違うだけで待遇差を設けてはならない**という事です。そして、非正規社員から求めがあつた場合、会社は正社員との待遇差の内容や理由などについて説明義務が課せられます。よって、上記記載の通り両社員間における職務の内容、職務内容や人材配置の変更範囲の区別を行い、不合理な対応差がないかを明確にしておく必要があります。

ひとつ事例を説明したいと思えます。通勤手当は支給されていますでしょうか。例えば、正社員には、「非課税通勤費額を月額にて支給」、非正規社員には「不支給」のようなことはありませんか。当たり前ですが、正社員も非正規社員も同様に自家用車や交通機関等を用いて通勤しており、上記のような差は、判例等でも不合理であるとされております。

それでは、どのように対応するのが良いのでしょうか。パート社員などフルタイム勤務以外の方

は、出勤1日毎(正社員は非課税通勤費月額支給の場合、その額を所定労働日数で割って日額を換算、上限額は非課税通勤費額とする)に支給すること等が合理的であると考えます。

全国社会保険労務士会連合会では、働き方改革無料相談を行っております。ご関心ございましたら、「働き方改革推進支援センター」で検索してみてください。

今回の執筆担当



今村速人 社会保険労務士事務所
旭川市西御料5条1丁目2-14
☎0166-73-8721
▼ホームページ
<http://www.imamura-sr.jp/>
今村速人 (いまむら はやと)

広告