

かんたんな労務知識

社会保険労務士法人 東海労務保険事務所
労働保険事務組合 西三河労務管理センター

令和元年11月1日

▶ TOPIC 「同一労働同一賃金」について part2

(適用時期 → 大企業:2020年4月～ 中小企業:2021年4月～ 派遣関係:2019年4月～)

前回の“かんたんな労務知識”でもご紹介させて頂きました「同一労働同一賃金」についての第2弾です。

▶ おさらいです 「同一労働同一賃金」とは？

同じ仕事をしているのに、正社員・非正規社員の立場の違いだけで労働条件に差をつけることを禁止！するルールです。



この法改正には、企業側、労働者側それぞれのメリット・デメリットがあります。

企業側

●メリット

- ① 非正規社員の労働意欲アップは能力向上が期待でき、結果、業務の効率化や生産性の向上につながる
- ② 非正規社員でも納得できる賃金や待遇を設けることで、人材不足の解消につながる

●デメリット

- ① 賃金や各種手当はもちろん、福利厚生や教育訓練を含む待遇改善は、人件費高騰につながる
- ② 人件費高騰は、新たな投資の抑制、見送りにつながる可能性がある
- ③ 「同一労働同一賃金」適用後の賃金格差については、企業側に説明・立証責任が生じます。説明・立証が出来ない、又は不十分な場合、訴訟で賠償責任を問われる可能性がある。



労働者(主に非正規社員)側

●メリット

- ① 給与面や福利厚生などの待遇改善
- ② 待遇改善によりモチベーションが上がり、労働意欲がアップする
- ③ 教育訓練を受ける機会が与えられ、キャリアアップすることで仕事の幅が広がる

●デメリット

- ① 非正規社員への待遇改善により人件費高騰が見込まれ、逆に能力の劣る正社員の給与が減る可能性がある
- ② 非正規社員への待遇改善を行い、正社員の給与も現状通りに維持するとなると、リストラや新規雇用の抑制につながる可能性がある
- ③ 待遇改善による人件費抑制のために、業績を支給基準とする賞与が現状より減る可能性がある

上記のメリット・デメリットを踏まえた上で、準備が必要です

どんな準備が必要なの？

① 雇用形態ごとの就業規則を作成しましょう

理由:採用、雇用のルール、賃金、その他労働条件の違いについて明確にするため

② 仕事の内容、責任の範囲、配置変更の範囲などの明確化と規定化

③ 待遇差があった場合にその待遇差を設けている理由を確認する

例:基本給、手当、昇給、賞与、退職金、その他福利厚生など

正社員と非正規社員(契約社員・嘱託社員・パート・アルバイト・派遣等)が同じ場所で同じ仕事をしている場合、法改正に向けてこれらの準備が必要です。

非正規社員から待遇の相違についての内容や理由等の説明を求められたときを想定し、あらかじめ備えることが企業にとって重要です。



それぞれのポイントは、次号にご紹介したいと思います。