

2019年8月10日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2019.8 Vol.1908



『同一労働同一賃金』法改正への対策
～改正内容と抑えるべきポイント～

業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



『同一労働同一賃金』法改正への対策 ～ 改正内容と抑えるべきポイント ～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

今年に入り、労働時間の上限規制や年次有給休暇の取得義務化が中心となっている『働き方改革関連法』ですが、2020年4月からは働き方改革の大きな柱の一つである『同一労働同一賃金』に関する法改正がいよいよ施行されます。そして、この『同一労働同一賃金』は、労使の協議を通じた各種制度の見直しなど、対応に多くの時間がかかる大改革となりそうです。今月号より、『同一労働同一賃金』への取り組みについて、実践的なアドバイスも交えながら解説していきます。



『同一労働同一賃金』とは…？

同一労働同一賃金とは、従業員に対し、同じ職務内容（同一労働）をしているのであれば、同じ額の賃金（同一賃金）を支払うべきという制度です。

近年、日本では雇用形態が違えば、福利厚生や待遇の格差がありましたが、それを無くしましょう、ということです。つまり、正規社員と、パートタイムや派遣社員などの非正規社員が同じ仕事をしているならば、同じだけの待遇になるということになります。賞与や役職手当、その他の手当に関しても、もし同じ労働をしているのであれば、格差なく「同一賃金」になるという考え方です。

「パートタイム・有期雇用労働法」の改正

正規社員と非正規社員の間で不合理な待遇差の解消を目指し、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様で柔軟な働き方を自由に選択できるようにするために法改正が行われました。

具体的には、正規社員と非正規社員の不合理な待遇差を禁止し、同時に労働者に対する待遇に関する説明義務を事業主に課す「パートタイム・有期雇用労働法」の改正が行われ、大企業では、2020年4月から、中小企業では2021年4月から施行されます。改正のポイントは、二つです。

- ① 不合理な待遇差の禁止
- ② 短時間・有期雇用労働者への待遇差の説明義務



不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正規社員と非正規社員の間で、基本給や賞与等あらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

パートタイム・有期雇用労働法ではこの問題に関して、「均等待遇」と「均衡待遇」という2つの考え方が存在します。このいずれの対応が求められるのかは、以下の3つの要素で決まります。

- 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、転勤がある等）
- ③ その他の事情（定年後の雇用であること等、企業ごとに異なるその他の事情）

具体的には、正規社員と非正規社員との間で、①と②が同じ場合には「均等待遇」、つまり非正規社員であることを理由とした差別的取扱いが禁止されます（正規社員と同じ扱いをしなければなりません）。

これに対し、①あるいは②が異なる場合は「均衡待遇」であることが求められ、非正規社員の待遇は、①と②の違いに加えて③を考慮して、正規社員との間に不合理な待遇差のないバランスが取れた待遇であることが求められます。

「同一労働同一賃金」政府のガイドライン

基本給や手当の考え方や通勤手当等、どのような形で待遇差を決定していくのかということに関して判断に迷うことが考えられるため、厚生労働省から『同一労働同一賃金』のガイドラインが示されています。このガイドラインは、基本給、賞与・各手当、福利厚生、教育訓練・安全管理の4分野にわたり、正規社員と非正規社員の間で差が合理的と認められるか否かの指針を示すものになります。

《参考》 同一労働同一賃金の政府ガイドライン

○基本給

①職業経験や能力、②業績・成果、③勤続年数の3基準を設定。評価が同じならば同水準の支給とする。キャリアコースの違いによる差は認める。

○賞与・諸手当

会社と同じ貢献をすれば正規社員、非正規社員ともに同様の額を支給。役職・責任が同じなら役職手当は同一支給、時間外手当も同じ割増率とする。

○福利厚生

食堂、休憩室、転勤者用社宅などは同一の利用を認めなければならない。病気休職も同一の付与をしなくてはならない。

○教育訓練・安全管理

現在の職務に必要な技能・知識のための教育訓練は、同じ職務内容の社員には同一の教育訓練を実施しなければならない。

非正規社員への待遇差の説明義務

非正規社員は、正規社員との待遇差の内容や理由等について、事業主に対して説明を求められるようになります。具体的には、以下の3点について説明することが求められます。

- ① 正規社員と非正規社員とで待遇の決定基準に違いがあるかどうか
- ② 正規社員と非正規社員の待遇の個別具体的な内容又は待遇の決定基準
- ③ 具体的な待遇差の理由

なお、事業主は、労働者が説明を求めたことを理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。

また、非正規社員が説明内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表など）を活用しながら口頭で説明することが基本とされますが、説明すべき事項を全て記載した資料を交付する等の方法でも差し支えないとされています。以下で、厚生労働省が公表している説明書モデル様式の一部をご紹介します。

同一労働同一賃金



○比較対象となる正社員

→ 販売部門の正社員（おおむね勤続3年までの者）

○比較対象となる正社員の選定理由

→ 職務内容が同一である正社員はいないが、同じ販売部門の業務を担当している正社員で、同程度の能力を有する者は、おおむね勤続3年までの者であるため

○待遇の違いの有無とその内容、理由

基本給

正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 ※待遇差があるケース

→ アルバイトは時給1,100円、比較対象となる正社員は、販売ノルマの達成状況に応じて1,100円～1,400円（時給換算）です。

待遇の違いがある理由

→ 正社員には月間の販売ノルマがあり、会社の示したシフトで勤務しますが、アルバイトは希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。

先にも述べたように、今回の改正は大企業については2020年4月、中小企業については2021年4月からとなります。

従業員の雇用形態による待遇差を確認し、不合理な待遇差を改善していく作業は、短期間で簡単に行えるものではありません。

施行開始時期が迫ってから慌てることのないよう、その趣旨を理解し、対応が不十分な場合は早めに対策を始めましょう。

田中社会保険労務士事務所相談室

「休憩時間なしで早く帰りたい」という社員の希望は断れますか…？

弊社では、8時間労働で1時間休憩を取る勤務体制をとっています。ある社員が「途中の休憩時間は不要なので、その分早く帰らせてもらいたい」と申し出てきました。この申し出は断っても問題ないでしょうか？



Answer

ご質問の申し出は、断っても問題ありません。

労働基準法では、労働時間が6時間を超える場合には45分以上、同様に8時間を超える場合には60分以上の休憩時間を労働時間の途中に与え、また原則として自由に利用させなければならないとしています（労働基準法第34条）。

休憩時間は、運送業や販売など一部例外となる業種を除き、原則として労働者に一斉に与えなければいけませんが、書面による労使協定がある場合は、一斉に与えなくても問題ありません。また、まとめて与えず、分割して与えても構いません。

ご質問の場合、休憩時間を除いても7時間労働となり、少なくとも45分の休憩を与えなければ労働基準法に違反するものとなります。長時間労働に従事すると業務効率が下がり労働災害も起きやすいことから、労働時間の途中で休憩を与えるものとの主旨を理解してもらう事が肝要ではないでしょうか。

また、労働時間の管理の中で悩ましい問題があります。手待ち時間です。手待ち時間については、商店や飲食店で店員がお客様を待っている時間、貨物の積込係が貨物自動車の到着を待っている時間などが挙げられます。

休憩時間中に来客受付対応や電話番号を依頼した場合も、その時間は厳密には休憩時間ではなく、手待ち時間の一種とされます。この時間は命令・指示に基づいて、机や電話のそばから離れることができないため、結果として来客や電話がまったくなかったとしても、あるいは退屈しのぎに新聞・雑誌を読んでいたとしても労働時間とみなされます。

手待ち時間と認定された場合には、労働時間とみなされ、賃金支払義務が生じ、それが時間外労働にあたる場合には割増賃金の支払義務が生じます。

ただし、休憩を与えないで割増賃金を支払ったとしても、そもそも休憩を与えないこと自体が違法ですから、別途正規の休憩を与える必要があります。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください ～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

2019年8月の人事・総務カレンダー

■8月13日(火)

7月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■8月の給与計算にご注意ください！

4月昇給による月額変更届により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合は、8月給与から控除することになります。

■社会保険8月の月額変更、戻り算定届をお忘れなく！

8月の月額変更届に該当した社員の届出、また、月額変更届に該当する可能性があり届出を保留していた社員の算定届の提出を忘れずにご提出下さい。

■熱中症対策！

こまめな水分補給と休息を入れ、熱中症には充分注意しましょう。

Current Topics

★転職活動者が求める長期休暇は「3～5日間」が最多 | 民間調査

リクルートキャリアは、7月10日、転職活動者を対象とした「長期休暇」に関する調査結果を発表した。取得できた長期休暇の日数は「3日未満」、必要だと思う長期休暇の日数は「3～5日間」がそれぞれ最多。長期休暇を必要とする理由で男女差が大きかったものは「家族との時間」(男性 65.0%、女性 45.6%)、「普段できない家庭の用事」(女性 47.9%、男性 36.5%)。

★働き方改革に取り組んでいる企業、対前年比1割増 | 民間調査

NTTデータ経営研究所は、7月5日、「働き方に関する調査」結果を発表した。

働き方改革に取り組む企業は49.3% (対前年比10.4ポイント増)。働き方改革に取り組む企業の従業員は、取り組んでいない企業と比べて、働きやすさを感じている割合が3割弱高い。一方で、働き方改革に取り組んでいる企業の従業員が感じるプラスの変化として、「休暇の取りやすさ」は5.3ポイント増 (32.0%→37.3%) しているものの、「労働時間の減少」をはじめとしてプラスの変化を挙げる割合が昨年度比で減少している。

■編集後記

今月よりお届けしている『同一労働同一賃金』について、次のような調査結果もあります。

非正規雇用の給与を上げた理由、「人材確保のため」がトップ (民間調査)

マイナビは、7月5日、非正規雇用の採用業務担当者を対象とした「給与に関する業種別企業調査」結果を発表した。直近半年間の給与変更についてアルバイトは「上げた」(46.7%)、「変わらない」

(45.0%)、一方で派遣社員と契約社員はいずれも「変わらない」が5割を超えて、「上げた」を大きく上回っている。給与を上げた理由は、全ての雇用形態で「人材確保が難しくなったため」が7割弱で最多。派遣社員と契約社員では、「既存社員のモチベーションアップのため」と「正社員との不合理な待遇改善のため」の理由がバイトよりも多く、既存社員の定着のため、正社員により近い働き方をしている派遣社員と契約社員の待遇改善を目的としていることが考えられます。

田中社会保険事務所だより Vol.1908

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2019年8月10日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp