

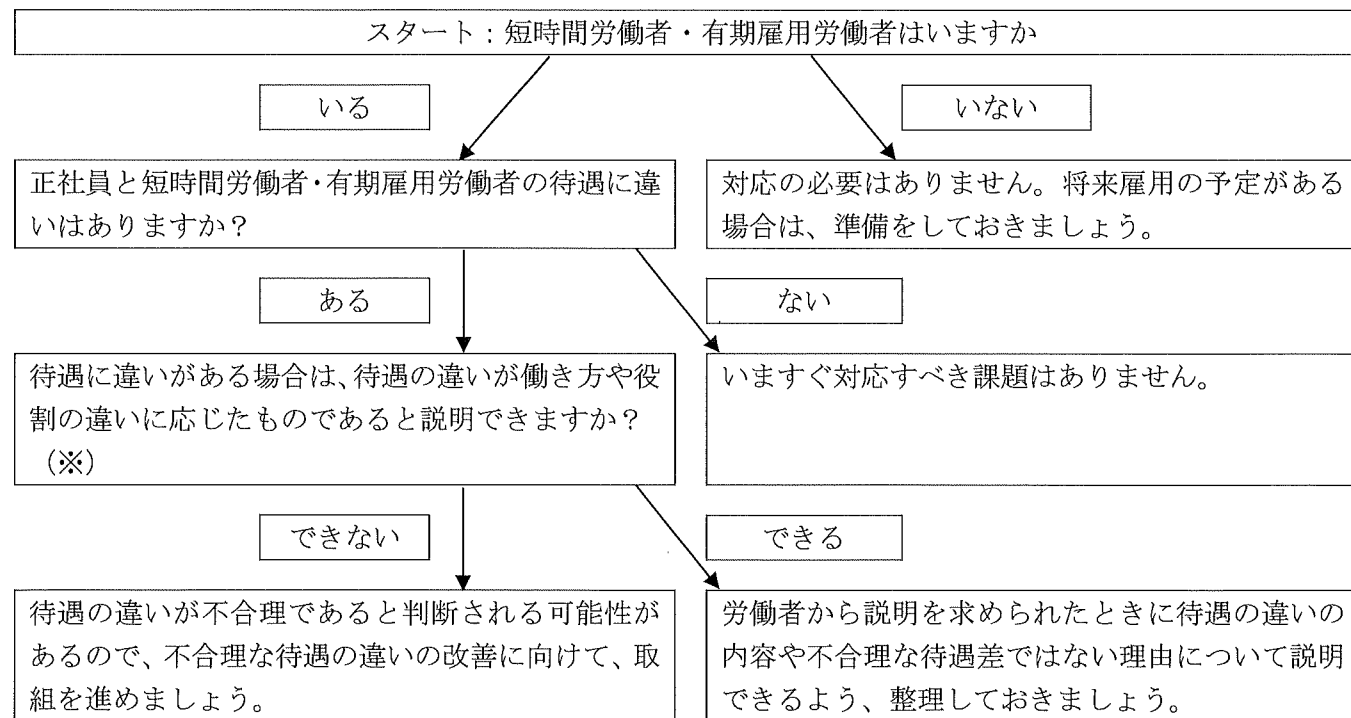
同一労働同一賃金 中小企業も4月施行へ

正社員と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の間の不合理な待遇差の解消（いわゆる「同一労働同一賃金」）について、大企業ではすでに昨年4月1日に施行されていますが、中小企業においても今年4月1日に施行されます。

◇事業主に求められることは？

- ①同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- ②事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

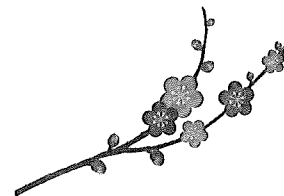
自社の状況が法の内容に沿ったものか、社内の制度の点検を行いましょ！



※ ○単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。

○正社員と、①職務内容（業務の内容＋責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲）、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。

○正社員と①②ともに同じ場合、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。



◇不合理な待遇差とは？

- ・短時間労働者・有期雇用労働者の待遇が、正社員との働き方や役割の違いに応じたものとなっているかがポイント！
- ・待遇差が不合理なものか否か、原則となる考え方と主な具体例は以下のとおりです（「同一労働同一賃金ガイドライン」より）。

1. 基本給

労働者の「①能力・経験」、「②業績・成果」、「③勤続年数」に応じて支給する場合は、①、②、③が同一であれば同一の支給をし、違いがあれば違いに応じた支給をする。

<問題となる例>

能力・経験に応じて基本給を支給している会社において、正社員が有期雇用労働者より多くの経験を有することを理由に、より高い基本給を支給しているが、正社員のこれまでの経験は現在の業務に関連が無い。

2. 賞与（ボーナス）

賞与（ボーナス）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

<問題となる例>

正社員には職務内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給していない。

3. 通勤手当

短時間労働者・有期雇用労働者にも正社員と同一の支給をしなければならない。

4. 福利厚生施設

正社員と同一の事業所で働く短時間労働者・有期雇用労働者には、正社員と同一の①給食施設、②休憩室、③更衣室の利用を認めなければならない。

上記以外の待遇も、不合理な待遇差の解消が求められます。このため、労使で、それぞれの事情に応じて、十分な話し合いをしていくことが望まれます。

障害者雇用 法定雇用率 2.3%へ引き上げ

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、令和3年3月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2%	2.3%

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員45.5人以上から43.5人以上に変わります。

従業員43.5人以上45.5人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。

☆ 当所の講演会について、毎年2月初旬から、どのような内容で、どのような講演会にしようか、職員全員で会議を行い、準備を進めています。
 去年は、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、中止となりましたが、今年はウェブでの開催を予定しております。詳細については、来月号でご案内したいと思います。 鉛筆子