

# MONEY FOR PRESIDENT

## 高橋FPの 社長が知りたい お金の話

ファイナンシャル・プランナー  
高橋 学



51歳。証券会社勤務を経て、ファイナンシャル・プランナーとして独立。証券会社時代から多くの経営者をクライアントに持ち、お金に関するアドバイスをを行っている。

## いよいよ始まる「同一労働同一賃金」

### 正社員と非正規社員の待遇差を禁止

こんにちは、高橋学です。春が待ち遠しい季節になりました。さて皆さんは、この4月(中小企業は2021年4月)から適用が始まる「働き方」についての新ルールをご存じでしょうか。「同一労働同一賃金」です。これは、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。待遇差がある場合、従業員に求められる、その内容や理由を説明しなければなりません。対象となる「待遇差」には、賃金や手当はもちろん、教育訓練や福利厚生等も含まれています。違反があれば行政指導等の対象となることもあります。

では、どんな賃金がルールの対象となり、どのような待遇差が不合理となるのでしょうか。一般化は難しいのですが、厚生労働省がまとめた「同一労働同一賃金ガイドライン」を基に、原則的な考え方を見ていきましょう。

### 将来の役割期待が違うのは合理的?

図表1にガイドラインの概要をまとめました。まず覚えておきたいのが、賃金には待遇差が禁じられているもの(青色)と、差が認められているもの(水色)があることです。前者の代表が通勤手当。非正規社員にも正社員と同一の手当を支給しなければなりません。

一方、差が認められているものの代表が基本給です。能力や成果などに差があれば、支給額に差があっても問題はありません。ただし、ガイドラインによれば、「将来の役割期待が異なること」を理由に基本給に差を設けることは、主観的・抽象的説明であるため合理性があるとは認められません。「賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない」と規定されています。

中小企業はルールの適用まで1年の猶予があります。図表2を参考に自社制度の点検・整備を進めましょう。 **M**

■ 図表1 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要(一部)

通勤手当等	パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。
時間外手当等	正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。
基本給	労働者の①能力または経験、②業績または成果、③勤続年数に応じて支給する場合は、①～③が同一であれば同一、一定の相違がある場合は、違いに応じた支給を行う。
賞与	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、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。
家族手当・住宅手当等	家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論することが望まれる。

■ 図表2 同一労働同一賃金に向けた6つの手順

- ① 労働者の雇用形態を確認する
- ② 待遇の状況を確認する
- ③ 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認する
- ④ ②と③で待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておく
- ⑤ 「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指す
- ⑥ 改善計画を立てて取り組む

(出所)厚生労働省の資料を基に当社作成