

📌 今月のポイント



同一労働同一賃金とは？

大企業は2020年4月1日から、中小企業も2021年4月からスタートします。賃金制度等に関わる部分なので、早めに準備しておきましょう。

同一労働同一賃金について

同一労働同一賃金とは？

同一企業内の正社員と非正規社員（パートタイム労働者、契約社員等）との間で、給与、賞与、各種手当といった賃金に関する点、また福利厚生や教育訓練等のあらゆる待遇について「不合理」な待遇差が禁止されることになりました。

原則的な考え方

正規労働者と非正規労働者（パートタイム労働者、契約社員等）との間で、2つの観点からみていきます。

1. 均等待遇規定（差別的取り扱いの禁止）

- ①職務内容（業務の内容、責任の度合い）
 - ②職務内容・配置の変更の範囲
（人事異動・配置転換、転勤の有無及びその範囲）
- これらが同じ場合は、同じ取扱いをしなくてはなりません。

2. 均衡待遇規定（「不合理」な待遇差の禁止）

- ①職務内容（業務の内容、責任の度合い）
 - ②職務内容・配置の変更の範囲
（人事異動・配置転換、転勤の有無及びその範囲）
 - ③その他の事情（成果・能力・経験など）
- これらを考慮して、均衡のとれた待遇にしなくてはなりません。

正社員

=

パートタイマー・
契約社員

正社員

≥

パートタイマー・
契約社員

◆具体例でみていきましょう◆

- 【基本給】 正社員とパートで、単に責任の範囲が違うから給与が違うだけでは不十分です。労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うもの等、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給が必要
- 【役職手当】 正規労働者と同一の役割であれば支給。役職内容に違いがあるのであれば、その違いに応じて支給
- 【通勤手当】 同一条件での支給
- 【精皆勤手当】 同一の業務内容であれば支給
- 【危険手当】 同一の業務内容であれば支給

これからの取り組み

STEP1

属人的手当の見直し

STEP2

賞与・退職金の基準の明確化

STEP3

限定正社員制度の利用

- ★ 建設現場においては、個人ごとに手当をつけているケースをよくみます。まずは、現状の手当を洗い出し、その手当がどのような人を対象にしているのか？基準を明確にすることがポイントです。

	正社員	限定社員
転勤	○	×
職務	全般	限定