

「働き方改革」の柱「同一労働同一賃金」特集

※ 大企業は2020年（中小企業・2021年）から適用予定



こんにちは。社労士法人ミナジンの「るむたん」です。3月に入り、花粉症の方にはお辛い時期となってきました。前シーズンより飛散量が多めとのことですので万全の対策をお忘れなく。今回は適用時期が延期となり、話題となった「同一労働同一賃金」を特集します。

同一労働同一賃金とは

仕事内容が同じもしくは同等の労働者には同じ賃金を支払うべきだという考え方のことで、この導入により、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、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。

<賞与の場合>

・無期雇用フルタイム労働者（正社員を含む）には職務内容や貢献等に関わらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給しない

<役職手当の場合>

・無期雇用フルタイム労働者Bと同一の役職名（店長など）で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるAに、Bにくらべて低額の役職手当を支給している



この例は問題あり！

ご参考までに、日本の非正規労働者数は2,000万人を超え、労働者全体の37.5%を占めています（2016年統計局・労働力調査）

ポイント！



では実際に導入した場合、どうなるのでしょうか？

※導入によりメリット・デメリットの詳細は裏面へ！

考えられる「同一労働同一賃金」のメリット／デメリット

	メリット	デメリット
個人	・非正規社員の賃金が上がり、経済的な余裕生まれる 非正規社員に経済的余裕をもたらすことが、同一労働同一賃金導入で最も期待される。 ・より自分に合った働き方・生き方を選べる スキルや経験、成果によって賃金が決まるようになれば、働き方や生き方の選択肢が広がる。また、キャリアの途中で充電期間や勉強期間を設けたり、派遣社員として専門スキルを積んだのちに独立したり、自分に合った生き方を模索することができる。	・正社員の賃金が下がる可能性がある 非正規社員の待遇改善に伴って賃金の再分配が行われ、正社員の賃金が低くなる可能性あり。正社員という立場に甘えてスキルや経験を積んでこなかった人は、特に賃金低下のリスクが高い。 ・新規雇用が減る可能性がある 非正規社員の賃金アップによって人件費が上がり、企業が新規雇用を控えるかもしれない
企業	・非正規社員のパフォーマンスが向上する 賃金はモチベーション維持のための重要な要素のひとつ。賃金が上がれば非正規雇用労働者のモチベーションが上がり、彼らのパフォーマンスの向上が期待できる。ひいては、企業の業績アップにつながる可能性も。	・人件費が上がる 社員の賃金をこれまでと同じ水準で維持しようと思うと、人件費が上がることは避けられない。その結果、人件費カットのためのリストラをしたり、他の部分への投資ができなくなる恐れもあり。 ・賃金差の合理的理由を社員に説明する責任が生まれる 同一労働同一賃金の導入に伴って欧州のように法改正が進むと、なぜ賃金に差があるのかを立証する責任が企業に生まれる。合理的理由が説明できない場合には企業が賠償責任を負う可能性もあり。

では、上記デメリットの企業対応は？

事業戦略を必達する中で、下記の抜本的見直しを行う取組が必要です！

- ①雇用体系（無期転換対応を含む）
- ②給与規程（基本給・手当・賞与）
- ③退職金規程
- ④人事制度・評価制度
- ⑤管理監督者（決裁・業務分掌）など



今回の同一労働・同一賃金特集に文字数の都合で掲載できなかった事柄や上記デメリットに関する具体的な企業対応ポイント等を含む「働き方改革対応セミナー」の開催を予定しております！後日ご案内いたしますので、暫くお待ちください。

社会保険労務士法人ミナジン

〒101-0054 東京都千代田区神田錦町1-21 宗保第一ビル4F
TEL：03-5244-5533／FAX：03-5244-5534／Mail：roumu@awg.co.jp／担当：前田

社労士法人ミナジン公式ページ

<http://sr-minagine.jp>

社労士法人ミナジン

検索

