



今回は、前回に引き続き「同一労働・同一賃金」に関する御話となります。

中小企業でも、来年4月から適用となりますが、ここにきて「どう対応したらいいのか」というご相談が増えております。

トピックス1

社労士法人ミナジ

同一労働同一賃金で、まずやるべきこと、できること

1. 同一労賃で考慮すべきポイントは下記の4点であることを理解しましょう。

- ①業務内容の差異
- ②責任範囲の差異
- ③人材活用の仕組みの差異
- ④その他の事情

に照らしてみたときに、正社員と有期・パートとの労働条件の差異が**不合理でないか**。

2. まずは、就業規則を見直しましょう。

■雇用形態別の規定になっていますか？

パート・アルバイトは別に定めるとしながら、規程がなかったり、正社員の就業規則をそのまま適用するということになっていたりしないか確認しましょう。

■諸手当の支給の主旨・目的は明確になっていますか？

賞与、退職金、その他諸手当について、その支給の主旨・目的が明確になっていますか？
裁判では、この主旨が問われます。

■パートや有期に適用とならない条文が記載されていませんか？

転勤や出向など、本来、正社員のみ適用される条文が記載されていませんか？
裁判では「記載ミス」は通用しませんよ。

3. 雇用形態別の各労働条件ごとに比較し、差異を確認しましょう。

就業規則を、雇用形態別に作成し、条文ごとに比較しましょう。
賃金はもちろんのこと、賞与、退職金、休暇、休職、配転、転勤、その他権利義務関係の条文をすべて洗い出し比較し、差異を確認する作業です。

4. 差異が確認出来たら、一つ一つについて、その差異の理由、根拠を明確にする訳ですが、その前に、雇用形態ごとの職務分析をしましょう。職務内容の違いが一つの理由・根拠となり得ます。

今回の法改正に対応するために、厚生労働省が職務分析のためのツールを公開しております。もちろん、無料で、非常に使いやすいものとなっておりますので是非、御利用下さい。

■職務分析・職務評価導入支援サイト

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/support/>

5. 差異に関して、その理由・根拠が見つけれられない場合

就業規則の雇用形態別の差異、職務分析・職務評価の結果から、労働条件の差異についての理由・根拠が見つけれられない場合は、労働条件の変更が必要となります。
パート・有期の労働条件を引き上げることが出来れば、問題ないのですが、コスト面からなかなか難しいという会社では、正社員の労働条件の不利益変更をせざるを得ません。

労働条件の不利益変更については次回お話ししますね！！

コラム

同一労働同一賃金最高裁判決速報

■大阪医科薬科大学事件

アルバイトへの賞与不支給については「不合理な待遇格差」ではないとして、会社側逆転勝訴。

■メトロコマース事件

契約社員への退職金の不支給について「不合理な待遇格差」ではないとして、会社側逆転勝訴。

その他のことはさておき、賞与、退職金では会社側が勝ちましたね。



倉重弁護士による最高裁判決解説！ 同一労働同一賃金対策セミナー

・11月5日(木) 14:00~15:30

・無料Webセミナー

セミナー詳細・お申し込みはこちら

https://minagine.jp/topics/seminar/kkmlaw_precedent/



MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジ 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>