

1. 「同一労働同一賃金」が実施に移されます

パートタイム・有期雇用労働法が令和2年4月1日に施行されます。いわゆる同一労働同一賃金の実施に移されることとなります。施行日の来年の4月1日には会社が同一労働同一賃金の状態になっていなければならないとされています。ただ、中小企業は1年の猶予があり令和3年4月1日から適用です。ここでいう中小企業とは資本金が3億円(サービス業は5千万円、卸売業は1億円)以下及び常時使用する労働者の数が300人(小売業は50人、卸売業またはサービス業は100人)以下の事業主をいいます。

この法律で事業主には以下の事項が求められます。

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る。
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について説明を求められた場合は、説明をしなければならない。

例えば正社員は通勤手当を支払っているが、パートの方には通勤手当を支給していないというのは認められなくなり、理由として『正社員は重い仕事をしている』『正社員には将来の役割期待が異なる』というのは不合理な理由とされます。手当の変更などは多くの場合就業規則や賃金規定の改正が必要となる場合も想定されますし、その前段階の手当自体の確認、正社員の方とパート・有期雇用の方と違いが起きている理由など検討事項が多くあります。現時点で何も対策をされていない場合は早急に点検を始める必要があります。



2. 最低賃金の確認方法

先月号でお伝え致しましたように、10月からの地域別最低賃金が改定されます。この最低賃金は毎年改定されているものですが、これを満たしているかどうかチェックする上での注意点を確認してみます。

- ①月給制、日給制の場合は、時間当たりの賃金額にして比較する。

最低賃金額は時間当たりの額が提示されており、月給制の場合であれば月の所定労働時間(月により所定労働時間が異なる場合は1年間の月平均)で時間単位に換算した額と比較する必要があります。逆の見方をすれば、給与の額が、最低賃金×月平均所定時間の額以上かどうか、により確認することもできます。特に月給制では、これを算出しておく、チェックが容易になります。

- ②最低賃金の計算から除く手当がある。

最低賃金の計算では、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、結婚手当等の臨時的なもの、賞与等1ヵ月を超える期間で支払われるもの、所定時間外の労働に対し支払われる残業代等は除きます。特に月給制の場合は、給与の総支給額と①で算出した額との単純な比較ではなく、これらを除いて計算する点は注意が必要です。毎月一定額の手当を残業代として支払う場合(いわゆる固定残業代)にはこれも対象になりません。一方で「基本給」だけとの比較でもなく、例えば一般的な「職務手当」と「資格手当」が支給されている場合、基本給+職務手当+資格手当の額と比較することができます。

例えば東京都にある月平均所定時間162時間の会社では、10月より、②で挙げた手当を除いた給与の額が $1,013 \times 162 = 164,106$ 円以上であるかどうか、ということによりチェックすることができます。

● 編集後記 ●

同一労働・同一賃金についての中小企業の定義ですが、資本金がない業種があります。その際は、労働者数でみるようになりますが、企業グループ全体でみるようになります。ある社会福祉法人で通所や特養を運営されている法人様の場合、法人全体で100人を超えていると今回の対象になりますので注意が必要です。

ふくおか社会保険労務士事務所

〒180-0006 東京都武蔵野市中町 2-18-16 プルミエール武蔵野 103

<https://www.sharoushi-fukuoka.com/> E-mail:tusentack.foreveryone@outlook.jp

編集・発行
社会保険労務士
秋山幸子
安部眞一
隅谷泰旭
福岡秀行
酒井嘉孝