

事務所便り

都城市八幡町 1-17
経営・労務管理 立山事務所
TEL0986-21-1813 Fax0986-21-1812

29 年 1 月号

年頭に当たり、旧年のご厚情に感謝しますとともに、御社のご発展をお祈りいたします。

《視点》同一労働同一賃金ガイドライン案について

昨年より盛んにメディアでも取り上げられるようになった「同一労働同一賃金」について、先月 20 日にガイドライン案が公表されました。

このガイドラインは現時点では法的拘束力はないとされていますが、「通勤手当やその他の手当が正社員と異なることが労働契約法違反」とされたハマキョウレックス事件（H28.7.26 高裁判決）に見られるように、給与を支払う側が基本給やその他手当の支給について細心の注意を払う必要性が高まってきています。

本稿では、今後、どのような配慮が必要となるのかをガイドラインに沿って解説していきたいと思えます。

同一労働同一賃金ガイドライン案とは

同一労働同一賃金の実現に向けて、正社員と非正規労働者（契約社員・パートタイマー・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すためのものとして規定されました。ガイドラインでは、基本給・賞与・諸手当について具体的に規定しています。以下はガイドラインに規定している項目と問題と『なる』例です。

項目	判断基準	問題となる具体例
基本給	職業経験や能力、業績・成果、勤続年数の3要素の基準を設定	＜職業能力＞職業経験を理由として正社員に対して、非正規社員よりも高額の基本給を支給しているが、その職業経験は現在の業務に関連性がない。
		＜業績・成果＞フルタイム労働者が販売目標を達成した場合に支給している基本給（手当）について、パートタイム労働者が同等の販売目標を達成しない場合には支給しない。 ⇒販売目標も時間に応じた基準にすれば問題無し。
		＜勤続年数＞契約労働者に対して、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点の雇用契約の期間のみの評価により支給している。
賞与	会社に同等の貢献をすれば正社員でも非正規でも同様の額を支給する。	正社員については職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、契約社員やパートタイマーには支給していない。
諸手当	通勤費や出張手当、慶弔休暇、食堂の利用といった福利厚生は同一にしなければならない。	正社員に対しては通勤手当を支給しているが、非正規労働者には通勤手当を支給していない。

冒頭に触れたように、このガイドラインは「法的拘束力はない」ということですが、今後は同一の業務に従事する労働者の勤務体系の違いにかかわらず、賃金の違いについては具体的に説明できる給与体系を整備する必要があるかと思えます。特に賞与については踏み込

んだ内容となっており、現非正規労働者に賞与を支払っている企業が4割弱という現状を踏まえると今後企業への影響は大きいものと考えられます。

[お問い合わせは当事務所まで！](#)

(参考) ハマキョウレックス事件

【概要】貨物運送事業を運営する会社Yに対して、契約社員として勤務していた配送ドライバーであるXが、各種手当および一時金の支給、定期昇給ならびに退職金の支給に関して、正社員との間で労働条件に不合理な相違があるとして労働契約法20条違反（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）により無効を主張し、正社員との差額を請求した事件。

【判決】無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当については上記労働契約法20条に違反するものと認めその差額77万円の支払いが命じられた。

[お問い合わせは当事務所まで！](#)

— 注目の助成金

介護労働者雇用管理制度助成

概要

介護労働者の職場への定着のため、職務・職責・職能・資格・勤続年数等に応じて階層的に定めた賃金制度を整備した事業主に対して助成を行います。

受給額

- 制度整備助成：50万円
- 目標達成助成：60万円（計画期間終了1年経過）
- 目標達成助成：90万円（計画期間終了3年経過）

※目標達成助成：計画期間終了から、一定期間経過後の離職率について、企業規模ごとに定める目標値を達成し、かつ離職率が30%（2回目の目標達成助成時は、20%）以下である事業主に対し、さらに助成を行う制度です。

対象となる賃金制度

1. 新たに、通常の労働者※3以外の介護労働者に適用する賃金制度を作成することにより全ての介護労働者に賃金制度が適用されることとなる場合
2. 全ての介護労働者に関する賃金制度を定めていたが、職務、職責、職能、資格等に応じた新たな賃金制度を定める場合
3. 全ての介護労働者に関して職務、職責、職能、資格等に応じた賃金を定めていたが、さらに定期昇給制度を加える場合
4. 全ての介護労働者に関して職務、職責、職能、資格等に応じた賃金を定めていたが、新たに、キャリア段位などの客観的な職業能力評価基準に基づく賃金の格付けを導入する場合。

助成金提出の流れ

1. 賃金制度整備計画の提出
2. 認定を受けた計画に基づく賃金制度の整備と実施
3. 計画期間終了後2ヶ月以内に制度整備助成の支給申請

[お問い合わせは当事務所まで！](#)