求人者コンプライアンス

Q&A……③

厚生労働省
令和2年度民間職業紹介従事者の
人材育成推進事業

同一労働同一賃金

Q1 「同一労働同一賃金」が目指すところは何ですか。

A

今後、日本の人口は確実に減少していきます。

その中で、働き手を確保していくためには正社員ばかりでなく、パートタイムや有期雇用、派遣等多様な働き方を自由に選択できるような社会にしていくことが大切になります。

このためにどのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられるようにしていくことが重要であり、「同一労働同一賃金」では、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消していくことを目指しています。

Q2 「同一労働同一賃金」を定めた法律は何ですか。その法律はいつから施行されるのですか。

A

「同一労働同一賃金」は、パートタイム・有期雇用労働法と労働者派遣法に規定されています。

施行日は、両法律とも2020年（令和2年）4月1日です。
（なお、パートタイム・有期雇用労働法においては、中小企業への適用は2021年（令和3年）4月1日からとなっています。）

Q3 企業にはどんな対応が求められますか。

A

パートタイム・有期雇用労働法では、「正規労働者」と「非正規雇用労働者」との基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を禁止しています。このため、

①個々の待遇ごとに待遇差が不合理でないか否かを、ガイドライン(Q4)を参照しながら点検してください。待遇の見直しの際は、労使でよく相談してください。就業規則等の改訂が必要になる場合があります。

②労働者から、雇入れ時又は求めがあった場合は、待遇差について説明する義務がありますので、対応出来るよう準備しておいてください。

Q4 待遇差が合理的か否かはどうやって判断するのですか。

A

個々の待遇(基本給、賞与、役職手当、通勤手当、福利厚生等)ごとに判断を明確化するため、パートタイム・有期雇用労働法に基づいてガイドラインが策定されています。

例えば、「役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、正社員と役職が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない」などと示されています。

詳しくは、ガイドラインをご覧ください。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要
https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000470304.pdf

Q5 派遣労働者はどうなりますか。

A

派遣労働者の同一労働同一賃金の実現については、労働者派遣法の中で、派遣労働者と「派遣先に雇用される通常の労働者」の待遇との間において不合理と認められる相違を設けてはならないなどとされています。

詳しくは、厚労省関係リーフレットでご確認ください。

派遣元の皆さまへ
https://www.mhlw.go.jp/content/000497031.pdf

厚生労働省　令和2年度委託事業
事務局　公益社団法人　全国民営職業紹介事業協会(民紹協)