

# SANKY口通信NeO

2023.2 Vol. 2

### 冷気に身の引き締まる季節、 貴社ますますご発展のこととお慶び申し上げます。

平素は格別の御厚情を賜り、厚く御礼を申し上げます。

今回は、「同一労働同一賃金の遵守に向けた取組の指導強化(厚生労働省)」について取り上げました。これは、同一労働同一賃金に関する調査について、労働基準監督署が情報提供に加わり、雇用環境・均等部(室)との連携が強化されるというものです。ぜひ貴社の労務管理にお役立ていただければ幸いです。



非正規雇用労働者が所属している企業様へ

# 派遣元(派遣会社)以外の企業にも同一労働同一賃金に関する調査が実施される場合があります!

正規労働者と非正規労働者の労働条件の確認 (賃金の決定基準・ルールの相違・不合理な待遇差でないかなど)を 今一度、事前にチェックしておくことをお勧めいたします!

厚生労働省は、同一労働同一賃金の遵守に向けた取組 を徹底するため、労働基準監督署が定期監督(臨検)な どを利用して、非正規雇用労働者の基本給や諸手当など の処遇についても事実確認を実施する方針を固めました。

労働基準監督官が不合理な待遇格差の禁止や違反の有無などについて直接判断することはありませんが、定期監督(臨検)などで改善すべき点が見つかると、是正勧告されてしまう可能性があります。

各企業様の中で、正規労働者と非正規労働者との間に、賃金の決定基準など待遇差が不合理なものでないか、厚労省HP内にある下記ガイドライン(※裏面資料②もご参考下さい)やチェックツールを参考に、今一度ご確認いただくことをお勧めいたします。相違がある場合、「相違の説明ができるように整理されている」ことで法律はクリアできます。

#### ~厚生労働省ホームページより~

#### ■ 同一労働同一賃金のガイドライン

正規労働者と非正規労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したもの。 基本給、昇給、ボーナス(賞与)、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載されています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html

#### → パートタイム・有期雇用労働法等 対応チェックツール

パートタイム・有期雇用労働法やその他の労働関係法令により義務・努力義務とされている事項について、貴社の取組状況を点検し、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、どのように取り組むべきかを確認することができるツールです。

https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/shindan2/

#### 非正規雇用労働者とは

- ◆パートタイム労働者
- ◆有期雇用労働者
- ◆派遣労働者(※裏面参照)



参考資料① <引用元:厚生労働省資料より抜粋>

### 同一労働同一賃金の徹底

施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

またな連携 労働基準監督署 労働基準監督署による 事実関係の確認

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

法違反の

雇用管理

改善を助言

無い場合も、

既存の取組

対象企業 選定

パート・有期雇用労働法に 基づく報告徴収

> 働き方改革推進支援センターに おける相談・コンサルティング

不合理な待遇差の是正

都道府県労働局長による

肋言・指導等

待遇の点検・見直し

同一労働・同一賃金の徹底の実現

法違反の場合

#### 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

#### パートタイム労働者・有期雇用労働者(1)

#### ① 基本給

# ●基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、 勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、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。

●昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

#### ② 賞与

●ボーナス(賞与)であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、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。

#### ③ 各種手当

- ●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、<u>同一の内容の役職には同一</u>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。
- ●そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

#### ▲ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

●正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、 「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、 賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

#### ↑ 〈定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い〉

●定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、 待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮されうる。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。 したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

# 派遣法としては右記の点が 注意するポイントです。

#### POINT ➡ 個別契約書の締結ごとに情報提供が必要です

【 労 使 協 定 方 式 の 場 合 ( 弊 社 は 労 使 協 定 方 式 で す ) 】

- ①業務に必要な能力を付与するための教育訓練
- ②食堂、休憩室、更衣室の利用

# 不明な点は、当社の担当者へお気軽にご相談下さい!

当社は製造請負優良適正事業に認定されており、さらに社内社労士・派遣検定合格者等適切なアドバイスを行える体制を整えております。ご希望があればご説明・ご相談にお伺いいたしますので、担当者までお気軽にお申しつけ下さい。



## サンキョウテクノスタッフからお知らせ

### スポーツ支援活動を通し 若手の人材採用や企業認知向上等を行います!

当社は子供たちへのスポーツ支援活動を通し、仕事紹介・人材採用・企業認知向上などを目的とした、複合的なエコシステムを構築しました。第一弾として、山梨県の某子供野球教室へ当社ロゴの入った硬式練習球やTシャツなどの用具提供を行う予定です。

この取り組みを通して御社の若手人材の採用活動へ貢献していきたいと思っておりますので、今後とも何卒よろしくお願いいたします。

# ファルスを受ける。 「Tシャツロゴ (選手・スタッフ用)」

提供予定グッズ



# 株式会社サンキョウテクノスタッフ

愛知県豊橋市西幸町幸22-2 三協ビル本館 TEL 0532-46-7017 FAX 0532-38-5065









