

業種 (番号 記入)	1,4	1製造業 2建設業 3卸売業 4小売業 5飲食業 6サービス業 7その他	主な取扱 商品・製品等	菓子の製造、販売			
資本金	2400万円	年間 売上高	9200万円	従業員 数	常時雇用 3 人 パート 30 人 役員(法人) 1 人 専従者 人	創業 年月 (西暦)	1925年12月
指導日		主な指導項目					
3月18日(木)		同一労働同一賃金に関する説明ほか					
3月25日(木)		同一労働同一賃金に対する対応策について指導・助言					
月 日()							
指導 分類 (番号 記入)	8	1経営全般 2創業 3事業承継 4事業計画 5資金 6法律・特許等 7税務 8労務 9販路・取引 10開発・技術 11 IT・情報化 12生産・品質管理 13店舗・不動産 14記帳 15倒産防止 16その他()					
相談 内容	無期雇用の正社員と有期雇用のパートを雇用しているが、令和3年4月1日から中小企業にも適用になる同一労働同一賃金において、法律の内容等についての説明と必要な指導をしてほしい。						
相談時 における 課題・ 問題点 等	4月1日から中小企業にも適用になる同一労働同一賃金についての法律の内容について、総務担当者が把握していないので、この法律の目的等の全体像、会社の現状の制度が問題ないかの判断するための基準、基準に対する判断の仕方及び問題があればどうすれば良いか等について説明し指導する必要がある。						

指導概要(指導日毎)

1. 3月18日

同一労働同一賃金の法律の内容について説明と助言

法律の内容については、厚労省のパンフレットである働き方改革(1億総活躍社会の実現に向けて)、働き方改革法改正で何がかわるの? パートタイム・有期雇用労働法対応のための取り組み手順書及び昨年10月に行われた同一労働同一賃金に関する最高裁判決の記事等を使用して説明した。

正社員と有期のパートに対する賃金、賞与、各種手当、福利厚生に関する処遇において、職務内容、職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は均等待遇とし、差別的取り扱いが禁止であること、また、職務内容、職務内容・配置の変更範囲が異なり、その他の事情がある場合、これらの違い等に応じた均衡待遇を行い、不合理な待遇差が禁止であることなどを説明した。この法律を総括すると、均等待遇と均衡待遇の2本柱からなる。その具体的な例として最高裁判決を事例として説明した。

当該会社では均等待遇に該当するパートはいないので、もう一つの柱である均衡待遇において問題がないかを点検するよう指導した。

点検にあたっては、各種手当や福利厚生の支給目的に照らし、その目的がパートにも及ぶ場合には均衡待遇を行う必要があることを説明した。

会社の現状の正社員とパートに対する処遇を整理し、均衡待遇が必要な手当等があるかどうか、あれば、それに対する会社の方針を決め、見直すよう助言した。

2. 3月25日

会社の方針を正社員用就業規則、パート用就業規則への落とし込み方について指導・助言

現状に対し、家族手当、賞与等を見直す事との会社の意向を受け、これらに対し見直しの内容を就業規則に落とし込む文言等について、指導・助言した。

また、各手当、福利厚生制度について不合理でないかどうかを判断する際、それらの支給目的に照らして判断するので、それらの目的が分かるよう就業規則に記載するよう、指導・助言した。

今後の課題・専門家の意見、総括等

会社の従業員の構成はパートが多く、会社の業績はパート従業員の働きに大いに依存している。今回の同一労働同一賃金に関する法律施行をきっかけに、パートに対する処遇の改善が行われることになった。

今回の処遇改善で 会社の費用が増えることになるが、パートの会社に対する貢献意識の高まり、会社のパートに対する必要な配慮への気づき等から 健全な労使関係を充実させ 会社の発展を期待したい。

今回はパートの退職金や今後発生する再雇用者に関することについては、すぐには必要がないので先送りとしたが、今後 これらの制度についての整備が必要です。