

今月のテーマ

『同一労働同一賃金』に向けた検討はお済みですか

来年4月1日（中小企業は2021年4月1日）のパート・有期労働法施行まで残すところ半年あまりとなりました。同法の施行後は、同一企業内で正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間で不合理な待遇差を設けたり、差別的な取扱いをすることが禁止されます。

このため、**大企業は来年3月末までに、中小企業は再来年3月末までに**、正社員とパート・有期雇用労働者の待遇の状況を確認したうえで、賃金・福利厚生等の待遇の違いが見られる場合には、それぞれの待遇ごとにその理由を整理するとともに、短時間または有期であることのみを理由に待遇差が生じている場合には、**働き方や役割などの違いに応じた待遇**となるよう改善することが求められます。改正法施行前までに、今一度、各手当や休職制度、慶弔休暇、特別休暇等の扱いについて、正社員とパートタイムや契約社員との整合性を検証しておきましょう。

対応方針の検討など、お困りのことがございましたら、弊所までお気軽にご相談ください。

なお、今回の法改正に対応するにあたっては、次の2つのポイントの理解が重要となりますので、ご参照ください。

＜働き方改革関連法＞Q&Aの解説⑨

本年4月よりフレックスタイム制の清算期間が1カ月を超えて3ヵ月まで設定することが可能となりました。改正労働基準法に関するQ&Aでは、清算期間の途中で昇給が発生した場合の割増賃金の算定について次のように解説されています。

【(Q&A 1-9)を一部要約】

- Q** 清算期間が1カ月を超えるフレックスタイム制において清算期間の途中で昇給があった場合、割増賃金の算定はどうしたらよいか。
- A** 割増賃金は賃金締切日における金額を基礎とするため、清算期間の途中で昇給があった場合は、昇給後の賃金額を基礎として割増賃金を算定する。ただし、清算期間を1ヵ月ごとに区分し、各期間を平均して1週間あたり50時間を超えて労働させた場合は、**清算期間の途中で割増賃金を支払う必要がある**ため、昇給前の賃金によって算定される期間があれば昇給前の金額で差し支えない。

● 通達のURL

<https://www.mhlw.go.jp/content/000487097.pdf>

「副業・兼業の労働時間管理の在り方に関する検討会」報告書

厚生労働省の「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」は、これまで9回にわたり行った検討会の報告書をとまとめ、2019年8月8日に公表しました。

副業・兼業の労働時間管理について、現行制度では、事業主が異なる場合であっても労働時間を通算することとされていますが、複数の事業場の労働時間管理は実務上困難なことから、実効性のある労働時間管理方法等について、検討が重ねられてきました。

報告書では、主に労働者の健康管理、時間外労働の上限規制、割増賃金の観点から、原状の課題を整理した上で、今後の労働時間管理の方向性について、いくつかの選択肢を示しています。その中でも時間外労働の上限規制と割増賃金については、いずれも「労働者の自己申告を前提に通算して管理することが容易になる方法を設けること」と「労働時間を通算せず、各事業主毎の労働時間のみで管理すること」の両方が選択肢として例示されています。今後は、この報告書の内容を踏まえ、労働政策審議会において引き続き議論が行われます。

1. 不合理な待遇差・差別的取扱いの禁止

「均衡待遇」（不合理な待遇差の禁止）について、個々の待遇ごとにその性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して待遇差が不合理か否かを判断すべきことが明確にされるとともに、判断にあたっての原則となる考え方および具体例を示したガイドラインが策定されました。また、「均等待遇」（差別的取扱いの禁止）について、これまでパートタイム労働者のみが法の対象とされていましたが、新たにフルタイムの有期雇用労働者についても対象となります。

2. 待遇に関する説明義務の強化

これまでパートタイム労働者のみが対象とされていた雇用管理上の措置の内容（＝賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など）および待遇決定に際しての考慮事項に関する事業主の説明義務について、フルタイムの有期雇用労働者もその対象となります。また、パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容および理由等を説明することが新たに義務付けられます。

＜連載＞ 同一労働同一賃金⑥

ガイドラインに記載のない夏季冬季の特別休暇

直近の裁判例を参照すると、非正規雇用者に夏季冬季休暇を与えないことの不合理性の判断は下表のようになっています。

| 裁判例 | 一審（地裁） | 控訴審（高裁） |
|----------|---------|----------------------------|
| 日本郵便（大阪） | 判断せず | 通算5年を超えた有期契約労働者に付与しないのは不合理 |
| 日本郵便（佐賀） | 不合理ではない | 時給制契約社員にまったく付与されないのは不合理 |
| 大阪医科薬科大 | 不合理ではない | フルタイム勤務の職員に対し同休暇を与えないのは不合理 |

いずれの裁判例も高裁では、夏季冬季休暇の趣旨を「お盆・年末年始に休むという国民的慣習が背景にある」と認定し、職務内容の違いによって付与の相違を説明することはできないとしています。ただし、判決の詳細をみると、通算契約期間を重視しているものや就業時間を重視しているものなど、判断の要素は分かれており、最高裁の判断が待たれます。

ビジネスガイド10月号執筆記事のご案内

本紙6月号で取り上げた通り、女性活躍推進法が改正され、6月5日に公布されました。主な改正事項は次の通りです。

- ①一般事業主行動計画の策定・情報公表を義務付ける企業規模を301人以上→101人以上へ拡大
- ②301人以上の企業に対して、情報公表項目の拡大等
※施行日：「公布の日（6月5日）から1年（①は3年）を超えない範囲内において政令で定める日」

この女性活躍推進法の改正内容等の詳細について、9月10日発売のビジネスガイド10月号（日本法令）にて、当研究所役員の島麻衣子が「女性活躍推進法の改正内容と実務上のポイント」を執筆しています。ぜひご覧ください。

【ビジネスガイドWebサイト】
<https://www.horei.co.jp/bg/>

