

働き方改革

いま医療機関で取り組む「同一労働同一賃金」

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター
社会保険労務士 田中 晴治

【同一労働同一賃金とは?】

急速な少子高齢化の進展により、2030年には我が国の人口がピーク時である2008年の1億2,808万人から約1,000万人減少することが見込まれています。それに伴い生産年齢人口も減少し、企業の人手不足は更に深刻さを増していきます。

このような状況の下で企業が持続的に成長していくためには、正規の従業員のみならず、短時間・有期雇用の非正規従業員が活躍できる職場環境を整備し、働く人たちから選ばれる企業となることが最重要の課題であり、これは医療機関も同様です。

そのために正規の従業員と短時間・有期雇用の従業員との間の不合理な待遇の違いを解消し、短時間・有期雇用の従業員が納得して働ける待遇を実現することが求められているのです。

このことから「働き方改革関連法」により、2020年4月から、正規従業員と非正規従業員との間の不合理な待遇差が禁止されることとなりました(中小企業は2021年4月から適用)。

【「不合理な待遇差」とは?】

同一労働同一賃金とは、同一企業・団体(他の企業・団体の従業員とは比較しません)における正規従業員と非正規従業員(有期雇用者、パートタイマー、派遣従業員等)との間の不合理な待遇差解消を

目的とするものです。

出産・育児・介護などのライフスタイルに合わせて、自ら希望して非正規雇用を選択して働く人も少なくありませんが、それでも仕事内容に応じた、公平な待遇を求める人は多いでしょう。また、やむなく非正規雇用を続けている人からすれば、より強く公平な待遇を求めるのではないのでしょうか。このように同一労働同一賃金は、同一企業・団体内における正規雇用従業員と非正規雇用従業員との間の、不合理な待遇差を解消する取り組みを通じ、どのような雇用形態を選択しても納得できる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できる事を目指しています。

では、「不合理な待遇差」とはどのようなものなのでしょうか。どのような待遇差が不合理であり、どのような待遇差が不合理でないのか原則となる考え方や具体例について、基本給、賞与、諸手当などの待遇ごとに「問題となる例」「問題とならない例」を解説しているのが、2018年12月に策定された「同一労働同一賃金ガイドライン」です。

以下、ガイドラインからいくつかの賃金項目についてご説明します。

(1)基本給

基本給についても、「同一労働同一賃金」という原則が適用されるため、パー

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、同一の内容の役職には同一の、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。
- ・ 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。

(図1:「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要)

トタイマーや有期雇用の従業員であることを理由に不合理な低い基本給を設定することは違法とされます。

ガイドラインでは、基本給について以下のように説明されています。

基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常

の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるXとYのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたYを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容及び勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ基本給を高く支給している。

(問題となる例)

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの経験を有することを理由として、Xに対し、Yよりも基本給を高く支給しているが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

(2)通勤手当について

通勤手当は通勤にかかる費用を補助するために支給される手当であり、これは通常、正規従業員であれ、パートタイマー、契約社員であれ、あてはまります。

そのため共通して、特別の事情が無い限り、パート従業員についてのみ通勤手当を支給しなかったり、パート従業員についてのみ支給額に上限を低くしたりすることは、通常は不合理な待遇差に該当し、「同一労働同一賃金」の原則に反し、違法とされます。

厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」でも、「短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同じの通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない」とされています。

(問題とならない例)

A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い(例えば、週4日以上)通常の労働者及び短時間・有期雇用労働

者には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない(例えば、週3日以下)又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。

(3)賞与について

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、通常の労働者と同じの貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同じの賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給している。

(問題となる例)

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。

ロ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容及び会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

このほかにも、ガイドラインには、役職手当、特殊作業手当、精皆勤手当、時

正規従業員と非正規従業員の働き方の違い、役割の違いに応じたものであると説明できるかどうかを整理していきます。

説明ができる場合は、それを記録に残しておき、従業員から説明を求められた

ときのために準備します。

しかし、説明をすることが困難な場合は、待遇の違いが不合理と判断される可能性がありますので、待遇の改善に向けて検討をすることになります(図4)。

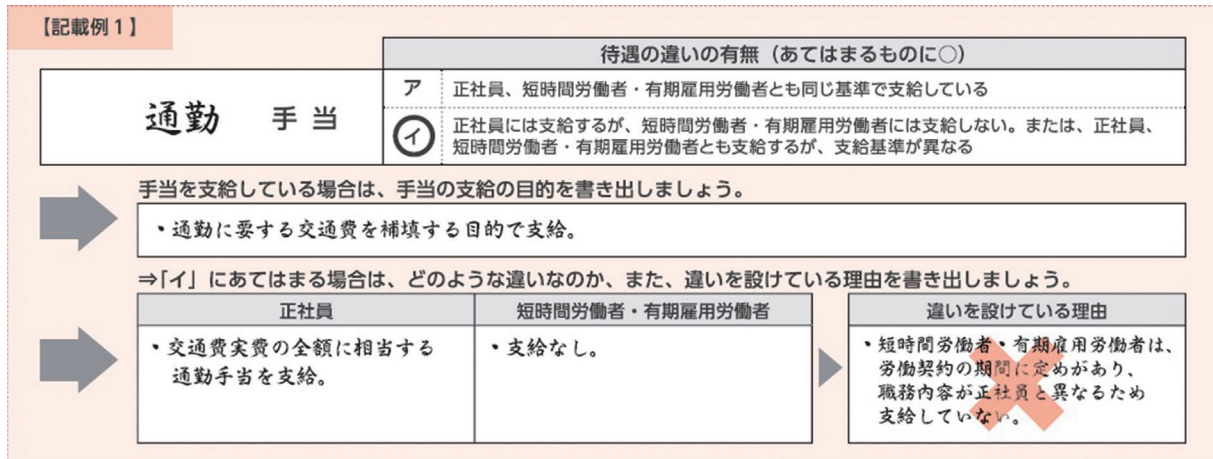


図4

【役立つツール】

同じく「同一労働同一賃金特集」のページに『パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書』の内容に沿って作成された『点検ツール』もありますので、これを利用してご自分の事業所の給与・手当その他の待遇について、正規・非正規従業員の間で不合理な待遇差がないかどうかチェックして下さい。

より詳しい説明が必要な場合は、『不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル』(福祉業界編)があります。

このマニュアルに沿って作成されたWEB上の自主点検ツールが具体的に作業を進める上で役立ちます。

【鹿児島県医療勤務環境改善支援センターをご利用下さい】

鹿児島県医療勤務環境改善支援センターでは勤務環境の改善に取り組む医療機関への相談対応および個別支援を行っております。

同一労働同一賃金その他働き方改革へ

の対応または医療機関における労務管理全般などへの電話・メールでのご相談に対応するため、労務アドバイザー(社会保険労務士)と医業経営アドバイザー(医業経営コンサルタント)が常駐しており、ご希望に応じて各医療機関への訪問をさせていただきます。まずはお気軽に電話・メールにてご相談下さい。

電話：099-813-7731

メール：info@kagoshima-medsc.jp

「同一労働同一賃金特集ページ/厚生労働省」で検索して下さい

→『パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール』

「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書・点検ツール」

「WEB上の自主点検ツール」

「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル(業界別マニュアル)」で検索して下さい

→『福祉業界編』『ワークシート』