

# 同一労働・同一賃金 エッセンシャル版

あおぞら社会保険労務士事務所 三瓶 博光

特別編付：緊急 中小企業のコロナ対策

2020年4月版



アオキマネジメントグループ

## ■ 法改正の経緯★

- ・非正規雇用労働者は働く人全体の約4割
- ・正社員に比較して大きな差があるともいわれている。

### 働き方改革

#### 同一労働・同一賃金の実現

(雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保)

#### 3つの法律が改定

①パートタイム労働法 → パートタイム・有期雇用労働法

②雇用契約法

③労働者派遣法

パートタイム・有期雇用労働法 (2020年4月1日施行)

※中小企業は2021年4月1日から適用

# ■ 法改正の目的★

## 目的

**「同一の企業内における」いわゆる正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差をなくすこと。**

**・比較するのは「同じ企業内」の正社員と非正規雇用労働者であって同じ業種、職種であっても他企業の労働者と比較するものではありません。**

**・対応が必要な労働者は、**

**①パートタイム労働者、②有期雇用労働者**

**※派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により不合理な待遇差を設けることが禁止されています。**

**1. 不合理な待遇差をなくすための規定の整備**

**2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化**

**3. 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備等**

## ■ 不合理な待遇差をなくするための規定の整備★

待遇差が不合理かどうかについて判断する基準

「均衡待遇」と「均等待遇」について理解が必要となります。

均衡待遇とは

①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情

①～③を考慮して、不合理な待遇差を禁止すること。

均等待遇とは

①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲

①、②が全く同じ場合は、差別的取扱いを禁止すること。

# ■ 不合理な待遇差をなくするための規定の整備★

職務内容とは？

「業務の内容」+「責任の程度」

→この2つは労働者の就業実態を表すものとして非常に重要です。

業務とは？ →職業上継続して行う仕事のこと

業務が同じかどうかの判断要素

- ①業務の種類 （例）看護職、事務職、介護職
- ②個々の業務の中の中核的業務

責任の程度とは？ →業務に伴って与えられている権限の範囲

（例）クレームや緊急時の対応

業務成果に求められる役割の違い等

# ■ 不合理な待遇差をなくすための規定の整備★

## 職務内容・配置の変更範囲とは？

人事異動や役割の変化等の有無の範囲



人材活用の仕組みや運用などの違い

(例)

正社員 → 全国的に転居を伴う転勤がある

非正規雇用労働者 → 自宅から通える範囲内でのみ異動

## その他の事情とは？

- ・職務の成果、能力、経験
- ・合理的な労使慣行
- ・労使交渉の経緯など様々な事情が含まれる



# ■ 不合理な待遇差をなくするための規定の整備★

## 均衡待遇のポイント

### 正社員と非正規雇用労働者との間に待遇の差がある場合

- ①職務の内容
  - ②職務の内容・配置変更の範囲
  - ③その他の事情
- の中から

個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮し、不合理な待遇差を禁止すること。

# ■ 不合理な待遇差をなくするための規定の整備★

## 均等待遇のポイント

**正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容、職務の内容・配置変更の範囲が同じ場合**



**すべての待遇について同じ取扱いをしなければならない。**

## ■ 不合理な待遇差をなくするための規定の整備★

### 不合理な待遇差をなくするための規定の整備（参考）

#### 「同一労働・同一賃金ガイドライン」

正社員と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に

- ① どのような待遇差が不合理か、不合理でないか原則となる考えを示したものの、かつ
- ② 典型的な例として整理できるものについて、問題とならない例・問題となる例という形でいくつか具体例を示したものの

### 判例

待遇差が不合理かどうかについて、労使の間で争いが生じた場合、まずは、労使間で話し合うことが大事です。労使間で解決できない場合、不合理かどうかについての判断は、最終的には裁判で決められます。

## ■ 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化★

パートタイム労働者や有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員とどのような待遇差があるのか、なぜそのような待遇差が生じているのかについて、説明することが事業主に義務付けられました。

併せて、説明を求めた労働者に対する不利益取扱いの禁止規定が設けられました。

待遇差の内容と理由について、どのように説明すれば良いか？

- ① 誰と比較するか（比較対象）
- ② どのようなことを説明するか（説明内容）
- ③ どのような方法で説明するか（説明方法）

# ■労働者に対する待遇に関する説明義務の強化★

## 1. 誰と比較するか

比較対象者は、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）のうち、その職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する者。

## 2. 説明内容

### 【待遇差の内容】

- ① 比較対象となる正社員との間で、待遇に関する基準に違いがあるかどうかを説明する。
- ② 比較対象となる正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者それぞれの待遇の内容、または、待遇に関する基準のいずれかを用いて、どのような待遇の違いがあるかを説明する。

# ■ 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化★

## 【待遇差の理由】

・「職務内容」「職務内容・配置の変更範囲」「その他の事情」のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて説明する。

・待遇に関する基準が同じであれば、同じ基準のもとで違いが生じている理由を説明する。

・待遇に関する基準が異なっていれば、

① 基準に違いを設けている理由について職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情に照らして説明する。

② 更に、それぞれの基準を正社員、パートタイム労働者・有期雇用労働者にどのように適用しているかを説明する。

## 3.説明方法

- ・就業規則や賃金表等を使って口頭で説明する。  
説明すべき内容を分かりやすくすべてを記載した文書を渡すことでも差し支えない。

**説明を求めた労働者が理解できる、わかる説明が重要**

# ■ 法改正に対応するための取り組み手順★

## 手順

- 1.パートタイム労働者、有期雇用労働者はいるか？
- 2.正社員とパートタイム労働者、有期雇用労働者の基本給、賞与、各種手当などの賃金や福利厚生、教育訓練などあらゆる待遇の状況を確認する。
- 3.待遇に違いがある場合は、違いを設けている理由を整理する。
- 4.その違いは、働き方や役割の違いに見合ったものか、均衡待遇の考え方に従って、不合理な待遇差となっていないかを確認する。均等待遇の場合は、すべて同じ取扱いにすることが求められます。
- 5.基本給、手当、賞与、福利厚生など、個々の待遇ごとに確認する。



## ■ 法改正に対応するための取り組み手順★

### 手順

**6. 正社員に支給していて、パートタイム労働者・有期雇用労働者には支給していない手当がある場合、それがなぜなのか考える。**

**7. なぜ待遇に違いを設けているのか、その理由について、労働者が納得できるような客観的・具体的な説明ができるかどうか整理してみる。**

**8. 客観的・具体的な説明ができない場合は、待遇の違いが不合理であると判断される可能性があるので、待遇の改善を検討してください。**

**ご説明した法律の内容は、働き方改革の一環として非正規雇用労働者の待遇改善という目的で事業主の方々に取り組みをお願いするものです。**

**人口減少社会の中で企業が人材を確保することは極めて重要な課題です。**

**非正規雇用労働者だけでなく、正社員も含めた従業員の納得性の高い待遇の実現は、人材が定着することにつながります。**

**この動画をご覧になった皆様の取り組みの一助になれば幸いです。  
最後までご清聴頂きありがとうございました。**

# 特別編：中小企業（医療・介護事業者）のコロナ対策

アオキマネジメント

2020年4月13日現在



アオキマネジメントグループ

全従業者の約7割・・・中小企業

福島県においては、約9割

中小企業の社会的意義・存在価値

①雇用の確保・職場の安定供給

②安心・安全な職場環境の整備

・・・これは、経営者の使命

真価が問われている

## “最悪を想定し、楽観姿勢を失わない”

### 1. 最悪を想定

- 売上高がゼロ～半分になる事態は想定できるか？
- それはどのような状況下で起こり得るか？
- これを避けるための方策はあるか？ 必要なものは何か？
- 必要なものの代替策はあるか？

### 2. 資金の確保

- 1. において、事業継続に必要な資金の算出
- 資金の確保策をすくなくとも、第3案まで策定
- 最悪を想定し、対応策を前倒しで実施
  - ……但し、“何とかなる、どうにかする”という姿勢を失わない

## 二宮尊徳の教え 危機管理の心得

「松明尽きて、手に近付時は速（すみやか）に捨（すつ）べし、火事あり危（あやう）き時は荷物は捨て逃（にげ）出べし、大風にて船くつがへらんとせば、上荷を匆（はぬ）べし、甚（はなはだ）しき時は帆柱（ほばしら）をも伐るべし、此理を知らざるを至愚（しぐう＝非常に愚か）といふ」  
（福住正兄筆記、佐々井信太郎校訂『二宮翁夜話』岩波文庫参照）

☞ **先ずは、行動を起こせ。失うことで得られるもの優先せよ。**

● ● ● **決断せよ！**

# 組織を守る、そして従業員を守る。

## 1. 資金の確保・・・組織を守る

倒産しない、事業を継続させるための方策

- ①自己資金の確認（資産の現金化は焦らない）
- ②取引先金融機関に相談
- ③公的支援策の導入

## 2. 雇用の確保・・・従業員を守る

解雇しない、従業員の所得を減らさないための方策

- ①簡単に辞めさせない
- ②自社負担可能範囲の設定
- ③公的支援策の導入

・・・まずは、自前でできることの限度を検討



# 公的助成等の検討 I

## 1. 資金の確保・・・組織を守る

①給付金：コロナの影響で50%の前年比売り上げ減  
法人200万円 個人100万円を限度

②融資制度：資金貸付における様々な支援制度等

・特別枠貸付制度

・別枠信用保証制度

・金利引下制度

・実質無利息を含めた利子減免制度

・既往借入の元金返済猶予 リスケジュール

☆先ずは、取引のある金融機関に相談する

照会先：経済産業省 ホームページ

<https://www.meti.go.jp/covid-19/> 参照

# 公的助成等の検討 II

## 2. 雇用の確保・・・従業員を守る

解雇しない、従業員の所得を減らさないための方策

### ①雇用調整助成金（コロナ特例処置）

- ・休業手当や解雇予防：組織支払額の4/5～9/10の助成
- ・各種要件緩和：事後届け出が可能（6月30日まで）他

### ②休校等により止むを得ず休業する保護者への有給休暇付与（6月30日まで）・・・8,330円/日限度・・・個人事業者も対象（4,400円/日）

### ③テレワーク導入支援 総務省、厚労省に情報提供サイト

- ・IT導入補助最大2/3補助 20年6月申請期間

照会先：<https://www.it-hojo.jp/2020emergency/>

### ④傷病給付金：感染だけではなく、『疑われる症状』も対象 医師の意見書無👉事業主証明で可

## 3. その他 納税関連他

①全ての税（法人税・所得税・消費税・固定資産税他）の納税猶予と延滞税の減免・売上高20%以上減 照会先：

財務省[https://www.mof.go.jp/tax\\_policy/brochure1.pdf](https://www.mof.go.jp/tax_policy/brochure1.pdf)

国税庁[https://www.nta.go.jp/taxes/nozei/nofu\\_konnan.htm](https://www.nta.go.jp/taxes/nozei/nofu_konnan.htm)

②厚生年金保険料の猶予制度 照会先：

<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>

※これらの紹介する公的助成等は今後の予定を含めて、中小企業に適用対象が多いと思われるものを絞り込んであります。原則、経済産業省のホームページが参考になると思われます。

# 医療・福祉施設事業者の皆様へ

職員の感染や自治体要請により事業縮小、休業した場合  
無担保・無利子新規融資、既往借入の返済猶予

[https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/corona\\_PR\\_kakuzyu.pdf](https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/corona_PR_kakuzyu.pdf)

## 1. 福祉貸付

- ・限度額無（無担保6,000万円） 10年以内返済
- ・利子 3,000万円まで無利子（5年間）超、6年目から0.2%

[https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/fukushi\\_corona\\_chirashi.pdf](https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/fukushi_corona_chirashi.pdf)

## 2. 医療貸付（対象：病院・診療所・老健・訪問看護他）

限度額・無担保枠は対象機関により4,000万円～7.2億円

[https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/iryo\\_corona\\_chirashi.pdf](https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/iryo_corona_chirashi.pdf)

## 『機会と捉えて、好機に変える』

### 弱点を見つめる

- ・わが社の弱点は何か見えてきます。・・・リスクマネジメント
- ・商品やサービスの川上から川下まで見つめ直す
- ・いままで、『無理』と思っていたものを見つめ直す
- ・事業ドメインや、市場、取引先、工程など、ビジネスモデルをゼロから再構築する。

### 強みに変える

- ・差別化・個別化を図る
- ・付加価値・競争力を上げる
- ・必要な先行投資を検討する

# “機会”を“好機”に変える

この“機会”に、何もしなければ、最悪の事態を招くことにも

この“機会”に、

やってはいけないこと・止めること

やるべきこと

かわらず、やり続けること

今だからこそ、できること

に、一緒に取り組み“好機”に変えましょう。

◇お問い合わせ先◇

アオキマネジメント 024-944-9238

あおぞら税理士法人 024-944-9222

あおぞら社会保険労務士事務所 0248-94-8139

# 協力

あおぞら税理士法人

あおぞら社会保険労務士事務所

ニューワーク情報サービス



制作：サクセスアンリミテッド仙台

企画：リレクトクラブ 著作：アオキマネジメント