

## 同一労働同一賃金について

2021年4月1日より、中小企業においてもパートタイム・有期雇用労働法の改正（同一労働同一賃金）が施行になりました。簡単ご紹介します。

### 1. 同一労働同一賃金の考え方

同一労働同一賃金とは、同じ仕事内容である場合は同じ賃金を支給し、異なる仕事内容である場合は違いに応じた賃金支給することを明確にしたものです。

正社員やパートタイマーといった雇用形態が異なるだけで、賃金に差をつけるといった不合理な待遇の禁止及び差別的取扱を禁止するものです。

不合理な待遇の禁止により、均等待遇をすることが求められ、差別的取扱の禁止により均等待遇することが求められます。

### 2. 均衡待遇・均等待遇

均衡待遇とは仕事内容が異なる場合、仕事内容の違いに応じたバランスのとれた賃金を支給することです。

均等待遇とは仕事内容が同じ場合は、同じ賃金を支給することです。

いずれも、どのような仕事があるかを一度整理整頓する必要があります。仕事の内容により、難易度や仕事量、勤務する時間が異なるからです。

また、仕事内容や会社の事情により様々な手当を支給していると思いますので支給している手当についても一度整理整頓する必要があります。

### 3. 具体例

一般的に見られる賃金・手当について以下のように考える必要があります。

○基本給 経験・能力・勤続年数に応じて支給とする

仕事に従事した経験や経歴、全うできる仕事の範囲、継続した勤務、それぞれについて基準を設けることとなります。（均衡待遇）

○通勤手当 通勤にかかる費用等を補填する目的で、通勤日数・通勤距離等に応じ支給とする。

通勤日数に応じる場合は、1日あたりの支給額、通勤距離に応じる場合は、一定の通勤距離区分で支給、または通勤1kmあたりの支給額（均等待遇）

均衡待遇については、会社内で基準となる人や理想モデルを想定し、現状に照らし合わせてみるとわかりやすいと思います。

労働保険・社会保険・人事労務・年金等について疑問や悩み、相談がありましたら

長谷部 崇 まで お問い合わせください。

☎ 018-893-5385 📠 018-893-5386

✉ [arcept-th@clear.ocn.ne.jp](mailto:arcept-th@clear.ocn.ne.jp)

ホームページ <http://hasebe-sr.com/>

