

# 上野事務所ニュース

令和元年 11 月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641  
E-mail uenojimusyosr2143.com (2月6日よりアドレスが変更になりました)

## 同一労働同一賃金について

働き方改革関連法の成立により、パートタイマーや有期雇用労働者に関する法律は「パートタイム・有期雇用労働法」

に統合されました。この法律では、同一の事業主に雇用される通常の労働者（いわゆる正社員）と短時間・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与だけでなくあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

不合理な待遇か否かを判断するための判断基準として、「均等待遇」と「均衡待遇」という考え方が明記されています。

均衡待遇 (不合理な待遇差の禁止)	均等待遇 (差別的取扱いの禁止)
就業の実態等に違いがあることを前提として、その違いに応じてバランスのとれた待遇となっていることを求める考え方。	働き方の前提条件が同じならば、同じ待遇にしなければならないという考え方。 *同じ取扱いのもとで、能力や経験等の違いによって差がつくことは構いません。
①職務の内容 ②職務の内容・配置の変更の範囲 ③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する。	①職務の内容 ②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする。

\*職務の内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

均等待遇、均衡待遇のどちらを求められるかは、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者の間で、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲

が同じか否かにより決まります。①と②が同じ場合には、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いが禁止され、通常の労働者と同じ取扱いが求められます。

それ以外の①あるいは②が異なる場合では、違いに応じた範囲内で待遇を決定することが求められ、①と②の違いに加えて「③その他の事情」を考慮して、通常の労働者との間に不合理な待遇差がないようにする必要があります。

この法律は、大企業では2020（令和2）年4月1日から施行され、中小企業においても2021（令和3）年4月1日より施行されます。現在、パートタイマーや有期雇用労働者を雇用している事業所では、待遇の内容について、正社員と差があるか、また、待遇差があれば、その差を設けている理由が「不合理なものではない」と言えるかを確認しておく必要があります。

取り組み方の手順についての詳細は、こちらのパンフレットをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000540732.pdf>

なお、派遣については一律に2020年4月から均衡・均等待遇が施行されます。

## キャリアアップ助成金について

キャリアアップ助成金は有期雇用労働者や短時間労働者、派遣労働者などの「非正規労働者」の処遇改善や正社員化に取り組む事業主を対象とした助成金です。こ

の助成金は、同一労働同一賃金による正社員との待遇差を改善するために取り組む際にも使える場合があります。

処遇改善等に取り組む前に、キャリアアップ計画を作成し、労働局へ提出することや、コースによっては取り組み前に就業規則を変更し、届出をしなければならないものもあり、事前の準備が重要です。

キャリアアップ助成金の主なコースについては以下の通りです。

コース	概要	支給額
正社員化コース	有期契約者等を正規雇用等に転換した場合	1人当たり 有期⇒正規 57万円 有期⇒無期 28.5万円 無期⇒正規 28.5万円
健康診断制度コース	有期労働者等に対する法定外の健康診断制度を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合	38万円
賃金規定等共通化コース	有期労働者等に正社員と共通の職務等に応じた賃金規定を作成し、適用した場合	57万円
短時間労働者労働時間延長コース	有期労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、新たに社会保険を適用した場合	1人当たり 22.5万円

上記のほか、有期労働者等の賃金の増額に取り組んだ場合に支給されるコースなどがあります。

**出張旅費に関する調査データ①**

産労総合研究所の調査によると、日帰り出張について日当を支給している企業の割合は84.2%となっており、多くの企業で支給されています。

支給の基準については「距離が条件を超えた場合」や「距離と所要時間が条件を超えた場合」など、目的地までの距離や所要時間を支

給基準として定めている企業が多く、距離では片道100kmや往復300km以上、所要時間では片道1時間以上や往復6時間以上で支給するという支給基準が多いようです。

日当の支給額については、全員一律とする企業もありますが、役職に応じて支給額を定めている企業が多数です。平均の支給額は下表のとおりです。

**<日当の平均支給額（日帰り）>**

社長	取締役	部長	課長	一般社員
4,458円	3,613円	2,666円	2,479円	2,094円

**Q&A なぜなにどうして？**

**Q:** 10月から消費税が10%になりましたが、給与計算や社会保険関係の手続きで注意すべきことはありますか？

**A:** 消費税の増税に伴い、運賃の値上げを実施した公共交通機関があります。

運賃の値上げにより通勤手当が変更されると、社会保険の月額変更等に該当する場合があります。変更後の通勤手当が支給された月から3か月の間に支払われた賃金の平均を計算し、現在の標準報酬月額と2等級以上の差が生じる場合には、月額変更届の提出が必要です。通勤手当の変更額そのものは少額であっても、支給総額で3か月の平均をみるので注意してください。

賃金締切日の関係で変更前の通勤手当と変更後の通勤手当の単価が混在している場合には、変更後の単価のみで計算される3か月で計算してください。例えば、15日締当月末日払の事業所で、通勤手当が9月16日から30日までは1日500円、10月1日から15日までは1日600円と2つの単価で計算されている場合、通勤手当が1日600円と1つの単価で計算され支払われるようになる11月30日払分以後3か月の平均を取ります。