

📌 今月のポイント

社会保険の法改正等について ⑱



「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正され、**10月1日から適用**となります。

そのため、この改正ガイドラインの適用に向けて、自社の取扱いで問題があるような場合は対応が求められます。

今回の改正の経緯、改正内容のポイントを確認します。

「改正 同一労働同一賃金ガイドライン」



改正の経緯

同一労働同一賃金の施行から5年が経過し、見直しに向けた議論が行われてきました。

現行のガイドラインの策定後、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差に関する複数の最高裁判決が出されたこともあり、その内容を盛り込む形で、ガイドラインの内容の見直しが行われました。



改正の核心（何が変わるのか？）

「正社員と非正規社員（パート・有期契約）」の待遇差について「**この手当・休暇は、非正規だからという理由だけで支給ゼロ（対象外）にしてはならない**」という具体的な判断基準が国から明示されました。

会社は今後、「なぜ差があるのか」を個別の支給目的（主旨）に遡って論理的に説明する義務があります。



対応一覧表

待遇項目	支給の主旨	会社がとるべき対応（実務のポイント）
賞与（ボーナス）	会社の業績への貢献や、日頃の職務成果に対する対価	業務内容や責任に差があるなら、その「差の分だけ減額」して支給（完全にゼロではなく、一定比率での支給ルールを作成）
退職金	長年の勤続に対する功労報償	正社員とは計算式を変えた「有期社員・パート向けの簡易型退職金制度（または中退共への加入）」などを検討
住宅手当	転勤や住宅費用の負担をサポートし、定着を促す目的	「転勤リスクの有無」で差をつける。転勤のない正社員と非正規を同じ扱いにするか、手当ではなく基本給に組み込む改定を検討
家族手当 / 扶養手当	労働者の生活費を補助し、長期定着を促す目的	契約社員等であっても、長期雇用（契約更新を重ねている）の場合は、正社員と同額または一定割合の支給が必要
慶弔休暇 / 特別休暇	慶弔時の精神的・肉体的負担の軽減、社会的儀礼の目的	正社員に付与している場合は、非正規社員にも、週の勤務日数に応じた比例付与（例：週3日なら正社員の6割日数）検討

今後の実務アクションは？

① 就業規則・賃金規程の総点検（見直し）

「正社員のみを支給する」「正社員に限る」といった、雇用形態だけを理由とした適用除外規定がないかを確認し、あれば文言と支給基準を改定します。

② 非正規社員への「説明義務」の強化

従業員（パート等）から「なぜ自分には住宅手当が出ないのか？」と聞かれた際、上司や総務が「正社員は転勤があるが、あなたには転勤がないため、その実質的な負担差を考慮しています」と書面等で客観的に説明できる体制を整える。

③ 無期転換社員の待遇見直し

有期契約から「無期雇用」に転換したシニア社員やパートについて、「転換後も時給、手当も正社員と差がついたまま」になっていないか、労働条件の妥当性を再点検します。



※ 詳細は、厚労省HPを参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

◆ 次回も、直近の法改正等を詳しく解説していきます！