

5月の税務カレンダー

固定資産税 第1期

長崎市ホームページより

2021年4月施行同一労働同一賃金のポイント

2021年4月より中小企業の同一労働同一賃金適用が開始されました。
今回、厚生労働省が策定した「同一労働同一賃金ガイドライン」に沿って、簡単に解説していきます。

●不合理な処遇差の禁止

ガイドラインでは、「基本給」「賞与」「各種手当」「福利厚生・教育訓練」の4点についての指針が記載されています。例えば、基本給については下記のように記載されています。

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。

すなわち、雇用形態が違うという理由だけで、不合理に低い基本給を設定してはならないということです。

また、賞与についても雇用形態の違いで差を設けてはならないとされています。

さらに、各種手当についても考え方は同じです。例えば、役職手当の場合、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しなければならないとなっています。

給与面だけでなく、福利厚生・教育訓練においても不合理な格差を禁止しています。

食堂や休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無などの要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有休保障については、同一の利用・付与を行わなければなりません。

●待遇に差がある場合は、その理由を明確にする

ガイドラインには原則となる考え方の記載はありますが、具体的にどの程度であれば不合理にならないのかといった記載がありません。ですので、待遇差を設ける場合、その理由を明確にしておく必要があります。

例えば、基本給で正社員と非正社員の間に、職務の内容(業務内容や責任の所在)や職務内容・配置の変更範囲の違いがあれば、支給額が違ってても不合理な待遇差にあたらない事もあります。

住宅手当などは、「正社員は転勤の可能性があり、非正社員は転勤の可能性がない」ということであれば、転勤についての違いがあるため、正社員にだけ住宅手当を支給する事は問題ないでしょう。実際に過去、同様のケースで違法でないとされた例もあります。しかし、転勤がそもそもない、又は転勤についての違いがないにもかかわらず、正社員だけに住宅手当を支給するという事であれば、違法になる可能性が高いです。

通勤手当や皆勤手当、家族手当などは明確な理由が設けにくいものになります。

一般的に、通勤手当は通勤費用を補助する目的、皆勤手当は出勤を奨励する目的、家族手当は家族を扶養する従業員を補助する目的です。これらの目的は、正社員・非正社員にかかわらず当てはまります。そのため、これらの手当は待遇差が生じる可能性が高いと思われます。

再度、自社の状況とガイドラインとの比較をお願いします。

<コロナの緊急事態宣言は、どうなる？>

昨年、4月7日政府はコロナの緊急事態宣言を発令し、5月に再延長しました。本年も同様に4月に発令し、5月末まで再延長する予定のようです。長崎市においてもコロナ感染者が急増し、再度医療体制が逼迫する状況を迎えています。

当事務所においても、感染症予防対策を徹底すべく、業務の体制を見直したりしておりますが、お客様との面談が省けない場合もありますので、十分注意しながらの業務遂行を行っております。

ZOOM等での会議が可能な場合は、面談をテレビ会議に切り替えたりしております。又、毎月の監査についても面談から、資料の郵送等に切り替えをお願いする場合があります。今後も感染症対策を加味した業務遂行に移行します。