

同一労働同一賃金に関するお知らせ

2020年4月1日から「同一労働同一賃金」が施行されます。「言葉は知っているが内容は詳しくわからない…」という方も多いのではないのでしょうか。このページでは「同一労働同一賃金」についてご説明いたします。

【同一労働同一賃金の目的】

2018年に成立した働き方改革実行計画に基づき、同一企業内における正規雇用社員と非正規雇用社員との不合理な待遇差を解消することを目的としています。

【主な改正内容】

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- ・同一企業内における正規雇用社員と非正規雇用社員との不合理な待遇の禁止
- ・非正規雇用社員について、正規雇用社員と①職務内容、②配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化
- ・派遣労働者について①派遣先の社員との均等・均衡待遇、②一定の要件を満たす待遇のいずれかを確保することを義務化

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- ・非正規雇用社員について、正規雇用社員との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

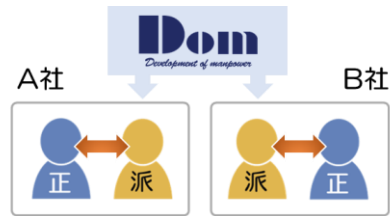
- ・1の義務や2の説明義務について行政が事業主に対して報告徴収・助言・指導等を行えるようになります

※1 中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日です。

派遣労働者の同一労働同一賃金

派遣労働者の待遇については、以下のいずれかの方法を派遣元が選択し、確保します。

① 派遣先均等均衡方式



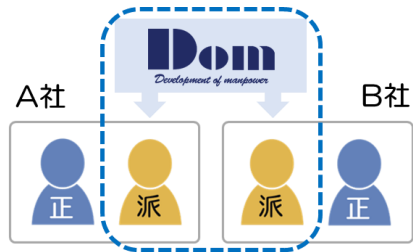
派遣先の正社員(通常の労働者)と比較して待遇を決める

派遣先均等均衡方式

派遣先の通常の労働者（フルタイム労働者）との均等・均衡待遇を確保する

メリット	・ 派遣先の通常の労働者と同じ待遇が受けられる場合がある
デメリット	・ 派遣先により、賃金水準等の変動が大きく、待遇が安定しない

② 労使協定方式



派遣先に関わらず派遣元の労使協定で水準を決める

労使協定方式

一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づく待遇を確保する

メリット	・ 派遣先に関わらず、職種・地域・業務内容・能力により賃金を決定するため、待遇の安定を図りやすい
デメリット	・ 派遣先の通常の労働者と同じ待遇が受けられない

ドムは【労使協定方式】を採用します

2020年4月1日以降の福利厚生

ドムで2020年4月1日以降に追加される予定の福利厚生をご紹介します。

◆半休制度の導入◆

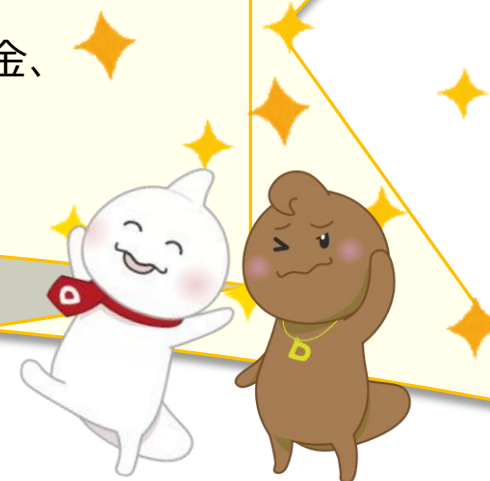
有給休暇を半日単位で取得できるようになります。

◆慶弔休暇制度◆

勤続3年以上の社員を対象に規定に基づき付与します。

◆慶弔見舞金制度◆

勤続3年以上の社員を対象に結婚祝金、弔慰金、傷病見舞金、災害見舞金を規定に基づき支給します。



【慶弔休暇及び慶弔見舞金における勤続年数の数え方】

2020年4月1日以降、ドムと雇用契約が締結されている期間を通算します。
雇用契約の終了日と次回の雇用契約の開始日との間が1ヶ月以上あいた場合、勤続年数はリセットされます。