

同一労働同一賃金

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。厚生労働省より公表された「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理なものなのかが示されています。



「同一労働同一賃金」・・・
同一労働とはどのようなことですか？
正社員と非正規社員の区別はしているけれど、それだけではダメですか？

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間において待遇差のある場合、その内容が「不合理なもの」であってはなりません。全ての待遇において「均等・均衡」が確保されている事が必要です。以下①～③の考慮要素をそれぞれの具体的な実態に照らし合わせて御確認ください。

- ①職務内容 = 業務内容 + 責任の程度
- ②職務内容と配置の変更範囲 = 人材活用の仕組みと運用など
- ③その他の事情

◆待遇とは・・・賃金、福利厚生、教育訓練、その他労働に対する全てを含みます。

◆平成30年6月1日に以下2件の最高裁判決が下されました。

《ハマキョウレックス訴訟》

*無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当について、職務内容が正社員と異なる契約社員に支払わないのは不合理とした大阪高裁判決を支持。皆勤手当についても不合理と認め大阪高裁へ差戻し。

*転勤がない契約社員に住宅手当が支給されないのは不合理ではないとした。

《長澤運輸訴訟》

*定年退職後に再雇用される有期契約労働者の賃金体系の在り方を検討するに当たってその基礎となる事情を考慮。

*大半の賃金格差は不合理でないとし、精勤手当と超勤手当で再雇用者と正社員の差は不合理とした。今後の「同一労働同一賃金」問題についての基準となる重要な判決です。

業務内容と責任の程度

【職務の内容】

当該職務に必要な知識や技術の水準などの観点から、その業務の性質や範囲の同一性を比較します。それぞれの職務の具体的な実態で判断が必要です。

【責任】

与えられている権限の範囲、業務の成果に求められる割合、トラブル発生時や緊急時に求められる対応の程度、ノルマなどの成果への期待度を総合的に比較し、著しく異なるかを判断します。

職務の内容と配置の変更範囲

人事異動による職務の配置換え、昇給による職務内容の配置換え、経験する部署や昇進の範囲など、業務の性質から実質的に判断し待遇の考慮が必要です。当該職務が同等の者でも転勤の範囲が異なるなど、一定の違いがある場合にはその相違に応じた待遇・取扱が確保されていますか？

短時間労働者

同一の事業所に雇用される通常の労働者に比べ、1週間の所定労働時間が短い労働者

有期雇用労働者

期間の定めのある労働者



お知らせ

《筆者：佐藤佳苗》

◆算定基礎届

4・5・6月に支払われる給与額で健康保険・厚生年金保険の標準報酬月額の見直し【算定基礎届】を行います。ご協力をお願い申し上げます。

◆6月1日よりクールビズを実施致しております。お取引様の御理解をお願い申し上げます。

自然との共生

5月20日休日、日光竜頭の滝から「高山」に登り、中禅寺湖に下り、久しぶりに「西ノ湖」まで歩きました。3万歩、約6時間程度歩き、自然を満喫いたしました。ヤシオがとてもきれいでした。ニリンソウはまだでしたが、気持ちの良い汗をかきました。



わたしのひとこと

テレビの画面でのやり取り、官僚等の「セクハラ問題」

財務大臣のこたばの「やらせ・・・など」の発言にはびっくり仰天。いくつかの事例から判断すると、性別と世代による認識の差に原因があり、俗にいう平成生まれの若者達にはこのような問題は少ないように感じます。今ではセクハラ、パワハラの問題は、被害者が黙っていないし、労働局へのあせせん、裁判所への訴訟などが当たり前になってきています。

また、各事業所等がパンフレットなどを掲示し、教育に力を入れていますので、産業界のなかではかなり下火になってきている傾向です。にも関わらず、永田町、霞が関の官僚のお偉い方々は反省の念がまったく見られない様子。そして、総理大臣および財務大臣の対応のひどさに問題があり、認識がずれているのではないかとさえ思えます。この問題では官僚や政治家の意識があまりにも低いと誰もが感じているのではないのでしょうか？国の法律を作っている方々が自分たちには関係ないでは困りますね・・・？

企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します



社会保険労務士法人 鍋島事務所

〒321-0923 宇都宮市下栗町2750-2

TEL：028-635-9752 FAX：028-635-9298

ホームページ <http://www.nabeshima-sr.or.jp>

E-mail：nabeshima@nabeshima-sr.or.jp

