

daily コラム

2018年2月15日(木)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル 7 階
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

同一労働・同一賃金とは

同一労働・同一賃金ガイドライン案

労働契約法第20条(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)に「同一の使用人と労働契約を締結している、有期雇用労働者と無期雇用労働者との間で期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止する」とされています。最近耳にするこの事項は同じ条件で働く有期と無期の労働者の処遇について示されています。その中で労働条件が不合理かどうかとは次のようなことを言っています。

- ①職務内容の仕事と担っている責任度合い
- ②人材活用の仕組み

転勤の有無、範囲、職務変更の有無、範囲、将来に向かってのキャリアの範囲

また、通勤手当、食堂の利用、安全管理等についての労働条件を相違させる事は特段の理由がない限り合理的とは認められないとしています。

労使で勤務体系を考える論議望まれる

同一労働・同一賃金のガイドライン案は正規か非正規かと言う雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し両者の不合理な待遇差の解消を目指そうとするものです。これを解消するには各企業において職務や

能力と賃金の処遇体系全体を話し合い、確認する事が肝要としています。

待遇差で問題となる例

①基本給について

- ・無期雇用フルタイム労働者Aは有期雇用労働者Bより多くの職務経験を有する事を理由としてAにより多くの賃金を支給しているがAの職業体験は現在の業務と無関係
- ・基本給の一部を業績・成果で支給していて、無期雇用者が販売目標を達成した場合支給しているが、パート労働者が無期フルタイム労働者の販売目標に達しない場合には支給していない(労働時間が少ない)
- ・勤続年数に応じて支給しているが有期フルタイム労働者には通算の勤続年数は考慮していない

②賞与について

- ・会社業績の貢献度に応じた支給をしている会社が無期フルタイム労働者には職務内容・貢献度にかかわらず全員支給しているが有期雇用労働者やパートには支給しない

これからは正社員だから、有期雇用者だからと言った理由だけで不合理な制度では労働者は不満を感じてしまうかもしれません。



人手不足や採用難解消の為に
も今の人材活用を考えて
みましょう