

マンスリー トピックス

2021年4月1日から大企業だけではなく、中小企業の正社員と非正規雇用労働者(短期間労働者・有期雇用労働者)の間の不合理な待遇差の解消(いわゆる「同一労働同一賃金」)が求められます。改めてこの制度をおさらいしてみませんか



◎「同一労働同一賃金」って

同一賃金同一労働とは、「人種や国籍、性別、雇用形態などに関係なく、同一の仕事をする労働者はみんな、同一水準の賃金が支払われるべきである」という考え方のことで、**正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な格差をなくす**ことを目標としています。

◎不合理な待遇差はどう判断すべき？

厚生労働省が策定した「同一労働同一賃金ガイドライン」によると、「**基本給**」「**賞与**」「**通勤手当**」「**福利厚生**」の4つの指標があります。**短期間労働者・有期雇用労働者の待遇**が、正社員との働き方や役割の違いに応じたものとなっているかがポイントです。

◎事業主に求めることは？

- ①同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、**基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇**について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- ②事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由について説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。
- ③事業主と労働者との間の紛争を裁判せず、解決する手続きを整備しなければなりません。

◎同一賃金同一労働のメリットは

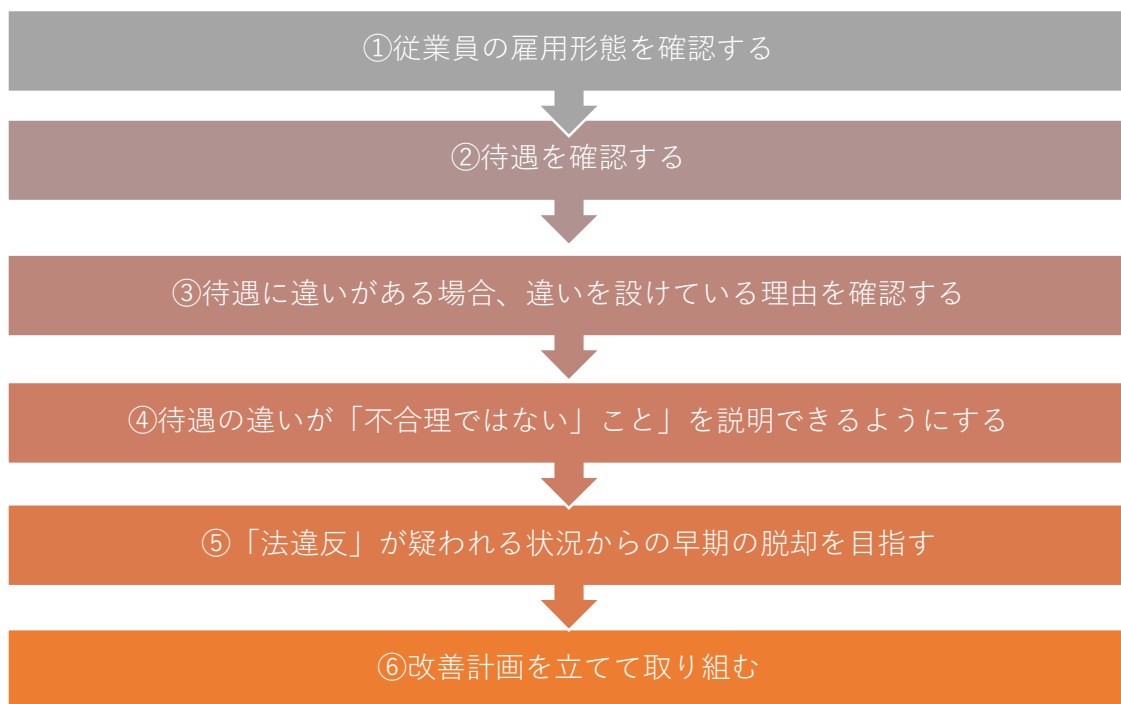
雇用側にメリットは2つです。「**非正規社員の労働生産性の向上**」、そして、「**優秀な人材の確保**」。同じ職場で働く正社員と同じような評価方法と給与体制となれば、日常業務に対するモチベーションが向上し、労働生産性もそれに伴い高くなるでしょう。従業員を平等に評価することで、自社内いる優秀な人材が外部へ流出する可能性が低くなり、採用面でもプラスの効果を与えるかもしれません。

◎反対に、デメリットは？

もちろん、いいことだけではありません。「**人件費の増加**」「**待遇差への説明義務**」「**正社員の賃金や新規雇用減少の可能性**」がデメリットとして考えられます。大変なことが多くありますが、これは乗り越えねば、ならぬ壁として取り組んでいただく必要があります。

◎自社の状況が法の内容に沿ったものか、社内の制度の点検を行おう

具体的には、6つのステップに従って確認します。



上記以外の待遇も、不合理な待遇差を解消が求められます。このため、労使で、それぞれの事情に応じて、十分な話し合いをしていくことが望まれます。

株式会社マックス

〒144-0052

東京都大田区蒲田5-28-4 ECS第27ビル202

TEL：03-5711-0805 FAX：03-5711-7603

