

経営者協会通信

2月といえば立春、暦の上では春を迎えますが、まだまだ寒い日が続きます。風邪などひかないように、ご自愛くださいませ。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽にお問い合わせください。



中小企業経営協会

神奈川県横浜市青葉区青葉台2 - 10 - 20第2志田ビル
TEL : 045-988-5155 / FAX : 045-988-5165



早めの着手が求められる 同一労働同一賃金への対応

働き方改革関連法は2019年4月より、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の取得義務化といった労働時間規制が先行して施行されますが、その後、大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から施行される同一労働同一賃金への対応も重要となります。その同一労働同一賃金の内容について見ていきましょう。



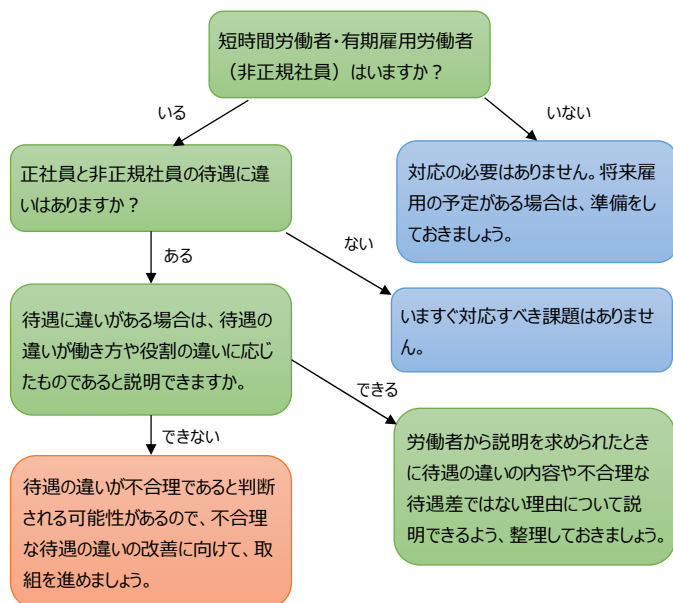
1.同一労働同一賃金の背景

これまでは、正社員が事業の中心となる業務を担当し、一時的な繁忙時の対応や補助的な業務をパートタイマー等の非正規社員が行うといった役割分担により、日本の雇用制度は成り立っていました。一方で、優秀な非正規社員が業務の幅を広げ、正社員の職務の一部を担うようになり、人件費が相対的に低いまま非正規社員に業務を任せる企業が増加したことにより、正社員と非正規社員の賃金を始めとする待遇の差が生まれてきました。

そこで、同一企業内における正社員と非正規社員との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにし、多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることを目的に、働き方改革関連法で同一労働同一賃金が規定されました。

2.同一労働同一賃金への取組手順

正社員や非正規社員の職務内容等は、企業ごとに定められており、その待遇の差も様々です。そのため、同一労働同一賃金へ向けた対応は企業ごとに異なります。東京労働局が企業向けに開催した説明会の資料によると、取組手順の全体の流れを下図のように示しています。まずは自社の状況を分析することから、始めていきましょう。



以前から示されていた「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」が、厚生労働省で審議を経て、2018年12月28日に「同一労働同一賃金ガイドライン」として公開されました。自社を分析し、取組が必要と判断したときは、このガイドラインに従って企業ごとに対応を進めていく必要があります。