

あけましておめでとうございます

同一労働同一賃金ガイドライン案

現在、日本で問題になっている「非正規社員」について、雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けてのガイドラインが出されました。

実際の仕事は変わらないのに、非正規であるだけで待遇差が存在する場合、それが不合理なものであれば改善していかねば!という考えです。

なお、不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含めた取組が必要であるため、今後、企業様にとって大きな問題となると考えられます。(平成 28 年 12 月 20 日)

そうは言っても、非正規社員に頼っている企業様は多く、そう簡単には改善も出来ないのが現実です。非正規社員としてコストを抑えられるから雇用できているという面も忘れてはいけません。例えば、単純に給与だけを見ても、1人あたり10万円で6人雇用出来ていたけれど、同一労働同一賃金が進むと15万円で4人しか雇えなくなります。そうすると6人でやっていた仕事を4人でやってくれ!ということに繋がりがねません。厚生労働省の言われていることはもったいなことですが、企業にとっては大変難しい問題です。



では、こうした場合、どう対処していけば良いのでしょうか?

まず、「不合理なものであれば改善」しなければならないわけですから、合理的な理由があつての区別であれば大丈夫なわけです。職務を明確に分けて、その内容によって待遇に差が生じることは当然のことです。

『ピンチをチャンスに!』という言葉があります。このガイドラインを機に、御社が業績を順調に発展させつつ、経営者も社員も満足できる会社になっていただくため、色々なケースをご提案させていただきたいと思っております。

(雑談)

私は年末年始の慌しさが大好きです。新年を迎えるため、且過市場に買い物に行き日頃は買わない鰯を冊で買ったり、お節料理を作ったり、少しずつお正月の準備が進んでいくとワクワクします。ただの食いしん坊かもしれませんが…。



—発行—

たけせ社会保険労務士事務所

社会保険労務士 武瀬 由 利 恵

〒800-0204

北九州市小倉南区中吉田 3-5-4

携帯 : 090-6299-3606 TEL : 093-473-2892

<http://takeese-sr.life.cocan.jp/>