

「仕事と対価」に入念な点検

4月から始まる正規と非正規の従業員の間で不合理な格差を察する「同一労働同一賃金」ルールの施行を前に、大企業が対応に追われている。正社員や派遣社員の雇用状況や待遇、各種の手当などを確認したり見直ししたりする過程で、様々な問題が浮かび上がっている。労務トラブルを防ぐためにも「仕事と対価」の入念な点検が必要になっている。(世瀬潤一郎、山岡亮、渋谷江里子)

同一労働同一賃金、来月から

基本給や手当整理進む

「同一労働同一賃金」の観点から、企業は労働者間で異なる手当や手当の整理を進めている。4月からは正社員と非正規労働者の業務内容が同じ場合、基本給や手当などの待遇差が解消される。ある企業では何の職務の対価が説明できない手当が問題になった。労務部門のベテランにも確認したが、「いつ前かある。だが、いつ何の目的で作ったのかは分からない」。結局、手当AとBは廃止し、基本給に組み込む

「同一労働同一賃金」の観点から、企業は労働者間で異なる手当や手当の整理を進めている。4月からは正社員と非正規労働者の業務内容が同じ場合、基本給や手当などの待遇差が解消される。ある企業では何の職務の対価が説明できない手当が問題になった。労務部門のベテランにも確認したが、「いつ前かある。だが、いつ何の目的で作ったのかは分からない」。結局、手当AとBは廃止し、基本給に組み込む

「同一労働同一賃金」の観点から、企業は労働者間で異なる手当や手当の整理を進めている。4月からは正社員と非正規労働者の業務内容が同じ場合、基本給や手当などの待遇差が解消される。ある企業では何の職務の対価が説明できない手当が問題になった。労務部門のベテランにも確認したが、「いつ前かある。だが、いつ何の目的で作ったのかは分からない」。結局、手当AとBは廃止し、基本給に組み込む

「同一労働同一賃金」の観点から、企業は労働者間で異なる手当や手当の整理を進めている。4月からは正社員と非正規労働者の業務内容が同じ場合、基本給や手当などの待遇差が解消される。ある企業では何の職務の対価が説明できない手当が問題になった。労務部門のベテランにも確認したが、「いつ前かある。だが、いつ何の目的で作ったのかは分からない」。結局、手当AとBは廃止し、基本給に組み込む

「同一労働同一賃金」の観点から、企業は労働者間で異なる手当や手当の整理を進めている。4月からは正社員と非正規労働者の業務内容が同じ場合、基本給や手当などの待遇差が解消される。ある企業では何の職務の対価が説明できない手当が問題になった。労務部門のベテランにも確認したが、「いつ前かある。だが、いつ何の目的で作ったのかは分からない」。結局、手当AとBは廃止し、基本給に組み込む

「同一労働同一賃金」の観点から、企業は労働者間で異なる手当や手当の整理を進めている。4月からは正社員と非正規労働者の業務内容が同じ場合、基本給や手当などの待遇差が解消される。ある企業では何の職務の対価が説明できない手当が問題になった。労務部門のベテランにも確認したが、「いつ前かある。だが、いつ何の目的で作ったのかは分からない」。結局、手当AとBは廃止し、基本給に組み込む

「同一労働同一賃金」の観点から、企業は労働者間で異なる手当や手当の整理を進めている。4月からは正社員と非正規労働者の業務内容が同じ場合、基本給や手当などの待遇差が解消される。ある企業では何の職務の対価が説明できない手当が問題になった。労務部門のベテランにも確認したが、「いつ前かある。だが、いつ何の目的で作ったのかは分からない」。結局、手当AとBは廃止し、基本給に組み込む

企業がとるべき対策は？

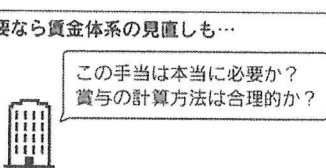
①正規・非正規の雇用状況と職務の内容を確認



②待遇の差がある場合は説明できるように



③必要なら賃金体系の見直しも…

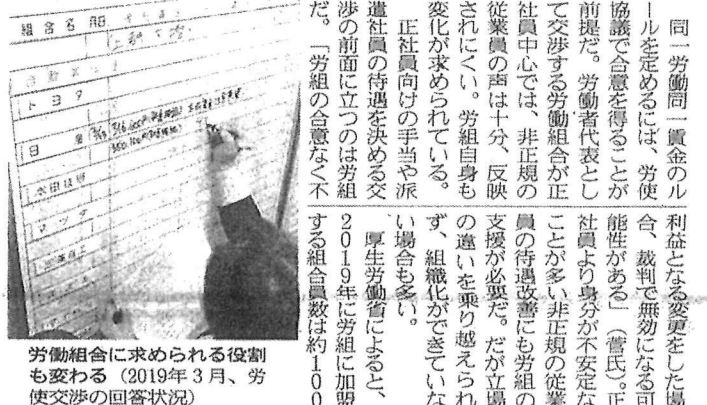


④正社員の不利益変更にならないように配慮すべき

日本国内の労働者全体に占める非正規の割合は4割に上る。同一労働同一賃金のルールは、パート、有期雇用、派遣という3タイプの非正規労働者と、無期雇用・フルタイムで働く正規労働者との間の不合理な待遇差を解消するものだ。規定は、パートタイム・有期雇用労働法と改正労働者派遣法に盛り込まれている。企業は職務内容が同じ場合に雇用形態の違いだけで差別的に取り扱ってはならないとする「均等待遇」と、職務内容が違えば異なる待遇にできる「均等待遇」を確保することが求められる。罰則の規定はない。専門家は正規と非正規の

直しが必要になる場合もある。ここでポイントが合理的かどうかだ。賞与を単純に「基本給の数カ月分」と機械的に決める仕組みが不合理と認定される可能性があるという。安西泰平弁護士は「基本給に職能制を導入したり賞与に成果を反映させたりするといった見直しが必要」と指摘する。気をつけなければならないのが、正社員の待遇を一方向的に下げる「不利益変更」にならないようにすることだ。同一労働同一賃金の制度の趣旨は、非正規社員の待遇を正規並みに引き上げることだ。ただ企業の中には「家族手当」や「住宅手当」が入っていない。住居手当は、正社員に通勤手当は「労組は経営側と安易に合意しないことが大切だ」と話している。

非正規の声映す労組へ



8万人。雇用者数に占める。安西氏は「非正規の割合を示す推定組織率は約17%だった。うちパートタイム労働者の組合員数は約133万人で、加盟者数は年々増えている」(木下氏)ため、労使協定方式が多数派になるとみられている。派遣会社の中で労使協定を結ぶ場合は、労働者の過半数で組織する労働組合などと賃金の決め方で合意する必要がある。派遣されている人材の「誰を労働者の代表とするか」といった手続を正確にこなす必要がある(木下氏)。派遣会社は、派遣先の企業に待遇の情報を求めるのが実情だ。派遣会社も派遣される人材も「派遣先が変わるたびに賃金が変わる状況」を避ける。派遣会社は、派遣先の企業に待遇の情報を求めるのが実情だ。派遣会社も派遣される人材も「派遣先が変わるたびに賃金が変わる状況」を避ける。

待遇差是正の裁判相次ぐ

同一労働同一賃金を求める裁判が相次いでいる
●ハマキョウレックス(最高裁、原告は契約社員) 通勤手当や皆手当などの手当を合 理に支給しないことと不合理
●長沢運輸(最高裁、原告は定年後再雇用者) 精勤手当や時間外手当の支給がない ことは不合理
●大阪医科大控訴審(大阪高裁、 原告はアルバイト) 賞与の支給を命じる
●メトロコマース控訴審(東京高 裁、原告は契約社員) 退職金の支払いを認める

待遇差を巡る訴訟は増える。法が禁じる不合理な格差に与り、待遇差を問う。当たらんと判断した。裁判所は2018年6月、最高裁判決は2019年2月には有期雇用の物流大手のハマキョウレックス(浜松市)と運送会社の長沢運輸(横浜市)の2つの訴訟で、有期雇用の労働者に支給されなかった「精勤手当」など一部手当について、現行の労働契約法が契約社員に退職金制度を適用しなかったのは不合理として一審判決を覆して、残業時間の上限規制など矢張り早に労働ルールの見直しを迫られる企業の負担は軽くない。だが非正規労働者にとって透明で働きやすい環境が提供できれば優秀な人材を獲得しやすくなる。水町勇一郎東大教授は「魅力的な制度のある会社には人が集まる。経営者は労働者や連携し、独創的な改革を進めることが求められている」と話している。