

令和元年11月25日付【水道産業新聞】 関東支部 コンプライアンス勉強会開く ＜“同一労働同一賃金”を学ぶ＞

“同一労働同一賃金”を学ぶ

水コン協 関東支部
コンプライアンス勉強会開く

全国上下水道コンサルタント協会関東支部は8日、東京・千駄ヶ谷のけんばんプラザで「令和元年度コンプライアンス勉強会」を開いた。会員企業の労務管理担当者など約



麻生氏



労務管理担当者ら約50人が参加

50人が参加。昨年に続き、働き方改革関連法を

めぐる問題を取り上げ、特定社会保険労務士の麻生武信・TOMA社会保険労務士法人代表社員が講演した。

テーマは、「働き方改革が求められる時代 Part 2」。今、どのように「同一労働同一賃金」に取り組むか。企業に対し、雇用形態にかかわらずいかなる公正な待遇の確保を求める同一労働同一賃金に

関する法改正の概要と、現行法の適用についての最新の判例、厚生労働省が公表した「新ガイドライン」の内容について、麻生氏から説明があった。

同一労働同一賃金に関する法律の施行は、大企業は来年4月から、中小企業は再来年4月からとなっており、準備期間も含めると、待たなしの状況となっている。現行法に代わる「パート・有期雇用法」、「労働者派遣法」では、雇用形態の違いによる不合理な待遇格

差の解消について、企業の責任が、より具体的な内容で示された。労働者に対する待遇差の内容・理由の説明義務が強化され、説明を求めた労働者に対する不利益な取り扱いが禁止され、「均等待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明行政が、行政による助言指導や、裁判によらない紛争解決手続き（行政ADR）の対象となる。

裁まで至ったケースは限られ、司法判断が十分確立されたとはいえない。改正法のうち、パート・有期雇用の適用対象者は、有期雇用労働者と短時間労働者であり、正社員と限定正社員、総合職と一般職の間の待遇差は、対象とならない。また、法律上は、「同一労働同一賃金」という言葉は使われず、差別的な取り扱いを禁止する「均等待遇」または、不合理な待遇差を禁止する「均衡待遇」を求めている。前

者は「職務内容」と「職務内容・配置の変更の範囲」が同じ場合、待遇について同じ取扱いをすることを求めており、後者は、「職務内容」と「職務内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」の違いに応じた範囲内で待遇を決定することを求めている。例えば、正社員の職務内容が100、パートの職務内容が70であった場合、同じパートでも待遇が70の者と50の者がいたら、「均等待遇」に反することになる。