

同一労働同一賃金

12

同一労働同一賃金に向けて

朋務務コンサルタントオフィス所長
(一社)名北労働基準協会
労働相談室相談員
社会保険労務士
藤原 朋子

パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法の改正施行が4月(中小企業については2021年4月)に迫り、各企業の同一労働同一賃金への準備も待たないの状態となっています。

これまで、同一労働同一賃金に向けての法改正の内容やガイドラインなどを紹介してきましたが、今後、気を付けていただきたいことをいくつか挙げておきたいと思います。

まずは、正社員の労働条件の不利変更についてです。今回の法改正により、非正規労働者(短

時間・有期雇用労働者、派遣労働者)の処遇が改善されることが予想されます。そしてこれにより、会社の労務費等の負担も大きくなります。会社によっては、負担が大きすぎるために、優遇されていた正社員の処遇を下げて非正規労働者に合わせることも考えざるを得ないケースもあるようです。しかし、労働条件の不利変更は一方的にできるものではなく、原則、労働者一人ひとりの同意が求められます。また、就業規則の不利変更は、変更の必要性や不利益の程度、変更内容の相当性などを考慮した上で合理

的であることが必要となります。正社員の労働条件を引き下げざるを得ない場合は、慎重に進めなくてはなりません。次に、定年退職後の非正規労働者についてです。現在、定年を6歳とし、65歳までは非正規として

あること、高齢雇用安定法の改正により企業が労働者を雇用し続ける期間が延びたことなど様々な事情が関係しています。しかし、定年退職後であったとしても、正規と非正規の待遇差は原則としてその職務内容、職務内



厚生労働省ホームページ
同一労働同一賃金特集ページ
「パートタイム・有期雇用労働法
対応のための取組手順書」
『マンガで分かる! パートタイム・
有期雇用労働法について』より

雇用し続ける企業が多いのではないかと思われる。この場合、職務内容が60歳までの正社員のと

きと同じでありながら、賃金は数割を引き下げるとい

うケースをよく見かけます。これには、定年後は公的年金等の給付があること、高齢雇用安定法の改正により企業が労働者を雇用し続ける期間が延びたことなど様々な事情が関係しています。しかし、定年退職後であったとしても、正規と非正規の待遇差は原則としてその職務内容、職務内容や配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して、不合理なものであつてはならないことに変わりはありません。定年後の再雇用だからといって無条件に待遇を下げるのではなく、その理由をしっかりと整理しなくてはなりません。

(了)