

CONTENTS

page

- | | |
|---|---|
| <p>1 厚生労働省が「たたき台」を公表
同一労働同一賃金ガイドライン</p> <p>2 特集 企業が社員と「共に」考え「共に」両立に取り組む
大介護時代を乗り切る「トモケア」のすすめ</p> <p>4 TOPICS
 ●治療と仕事の両立支援に取り組む企業は52%
 ●「労働経済動向調査」長引く正社員不足
 ●「学び直し休暇」普及へ助成制度を新設方針
 ●「労働経済白書」限定正社員、賃金差に不満</p> | <p>6 働き方改革で、こう変わります！
同一労働同一賃金はどう比較する？</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
裁量労働制の求人での注意すること</p> <p>8 社員の SNS 対策は必要？
SNS で不適切な投稿をしてしまう心理</p> <p>8 労務ひとこと
就職後すぐに転職活動をする「第二新卒」増加</p> |
|---|---|



厚生労働省が「たたき台」を公表 同一労働同一賃金ガイドライン

厚生労働省の審議会は2018年8月、「同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台」を提示しました。約2年前に公表されたガイドライン案をもとに、働き方改革関連法や最高裁判決（長澤運輸事件）の内容などを反映して見直しがおこなわれたものです。

同一労働同一賃金に関する改正法が施行される2020年4月（派遣業以外の中小企業は2021年4月）までに、このたたき台をもとにガイドラインの詳細について検討が進められます。企業は、このガイドラインをもとに自社の賃金体系を見直しておきましょう。

不合理か否かの具体例を示す

ガイドラインは、正社員と非正規労働者との間に待遇の相違が存在する場合には、いかなる待遇の相違が不合理であるのか、または不合理ではないのか等の原則となる考え方や具体例を示したものです。具体例として、たとえば上のようなものが示されています。

具体例（抜粋）

基本給について（能力または経験に応じて支給する場合）

×問題となる例 通常の労働者Xが有期雇用労働者Yに比べて多くの経験を有することを理由として、Xに対し、Yよりも基本給を高く支給しているが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

役職手当について（役職の内容について支給する場合）

×問題となる例 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者Xの役職と同一の役職名・同一の内容の役職に就く有期雇用労働者Yに、Xに比べて役職手当を低く支給している。

精皆勤手当について

○問題とならない例 考課上、欠勤についてマイナス査定をおこない、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者Xには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定をおこなっていない有期雇用労働者Yには、マイナス査定をおこなっていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

労働者との間に待遇の相違が存在する場合には、いかなる待遇の相違が不合理であるのか、または不合理ではないのか等の原則となる考え方や具体例を示したものです。具体例として、たとえば上のようなものが示されています。