

正規・非正規の待遇格差、最高裁の判断は

6月1日、最高裁で注目すべき二つの判決が出されました。報道でも大きく取り上げられていますが、「正規・非正規の格差」「同一労働同一賃金」の考え方に影響を及ぼす重要な判決です。

正社員と契約社員との間の各種手当の差について争われた裁判では、個別具体的にその手当の内容・対象者・趣旨等について検証を行い、「**職務内容によって差が生じないものについて格差を設けることは不合理**」という判断が示されました。

また、定年後再雇用者が「仕事内容が変わらないのに賃金が下がるのはおかしい」として争われた裁判では、「定年後の再雇用であるということも考慮すべき事情であり、**総合的に見ると、一定の格差は不合理とはいえない**」との判断を示しました。

二つの裁判とも、完全に白黒がついたというものは決してありません。判決文には「労働条件はさまざまな事情を考慮すべきで、**労使自治に委ねられる部分も大きい**」とも書かれており、あくまでもまずは当事者同士の話し合いで決めるべきもの、とされていることも見過ごしてはなりません。

この判決を受けて、事業所にまず求められるのは、賃金体系を客観的に見つめなおし、**給料・手当の決め方・出し方に合理性があるか(＝明確に説明できるか)**を一つひとつ検証していくことだと言えます。

今後、ますますこういった裁判が増えていくことが予想されますし、労働者側もこうした報道には非常に敏感です。「非正規だから」「これまでそうだったから」ではもう理由にならないことを、肝に銘ずる必要があります。

配偶者控除が変わるとどうなるのですか？ ⑦

これまで、税金の配偶者控除の話題から始まり、社会保険に関する今後の方向性や、これからの働き方についての話にまで広がってきました。

私は、事業所の職場内研修などでこういった「税金・

年金・社会保険」についてお話しする機会がありますが、多くの方が「税金の仕組みのことを全然知らなかった」「間違った情報を鵜呑みにしていた」と言われます。中には、「夫に言われるままに(社保の)扶養の範囲で働いていたが、メリットもあることが分かったし、自分自身のためにも、もっと働く方向で話し合っていきたい」という方もいます。

人手不足がいよいよ深刻になっている今、事業所としては、現に勤めている職員(パートさんなど)に、もっと長く働ける土壌を用意していくことも重要な経営戦略の一つなのではないでしょうか。

ダイバーシティ(多様性)という言葉がよく言われるようになりました。多様なバックグラウンドを持った人たちが、多様な働き方ができる環境を整えましょう、という意味で使われます。しかし、上から一方的に制度を作っただけでは十分とは言えません。

まずは、職員がどんな働き方を望んでいるのか、**一人ひとりが自身の「働き方」「暮らし方」について考える機会を持つことが大切です**。そしてその声にしっかり耳を傾けることが、法人・事業所の急務だと言えます。

このテーマは終わります

セミナー申込み受付中！

今年度最初の「労務管理・人材育成セミナー」、多くのお申込みをいただいています。今号でもご紹介した最高裁判決の内容や、働き方改革関連法案の中身についても解説しますので、ぜひご参加ください！

日時 平成 30 年 6 月 29 日(金) 13:30~16:00

会場 長野市若里市民文化ホール 会議室 3

内容 「労務管理の基礎知識と最新の制度改正」

「同一労働同一賃金、無期転換をめぐって」

詳細については FAX 案内や当事務所 HP をご覧ください。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail: mail@sugiyama-sr.net