

KYOEI NEWS

 **共栄システム株式会社**
〒550-0011 大阪市西区阿波座1丁目15番7号
TEL(06)-6535-7511 FAX(06)-6535-7517
e-mail osaka@kyoeisystem.co.jp
URL http://www.kyoeisystem.co.jp

＜運送会社の経営情報＞



同一労働同一賃金の考え

先月号でお知らせしましたが、本年5月東京地裁において、某運送会社を定年退職後も引き続き勤務しているトラック乗務員について、例え定年後の再雇用であっても同一労働を継続して行う限りにおいては、賃金を切り下げることが違法であるとの判決が下されました。(現在高裁にて係争中)

現実にはトラック乗務員だけではなく、企業の現場ではそれぞれの職種間において、例え同一労働であっても賃金格差が生じているケースは多々あります。

A社は大手製造業の倉庫内流通業務を請け負っていますが、同一職種、同一労働に従事している従業員だけでも常時数十名いますが、現実には一人一人、年齢、勤続に応じて賃金額が異なっています。このような場合、今後企業としてはどのように対処していけばいいのでしょうか？



『具体案を公表』

最近、経団連は、政府が検討を進めている「同一労働同一賃金」についての提言をまとめたそうです。これによると、今後予想される法改正にあたっては、日本の雇用慣行や賃金体系に留意した制度の構築が望ましいとし、国内経済の好循環を実現するため正社員化の一層の推進など、非正規労働者に対する幅広い処遇改善を進める必要性を指摘しています。

経団連の提言の骨子

- ☐ 職務給を前提とした欧州型の導入は困難で、日本の雇用慣行に合わせた仕組みづくりが必要。
- ☐ 職務内容だけでなく、勤務地や職種の変更といった様々な要素を総合的に考えて同一労働かどうか評価すべき。
- ☐ 非正規労働者への賃金制度の説明の充実が必要。
- ☐ 正社員化や教育訓練の充実など、総合的な処遇改善を進めるべき。



同一労働同一賃金に関しては、欧州各国ではすでに、仕事の内容に応じて賃金が決まる「職務給」が設定され、広く定着しています。

しかし日本では、経験や能力に応じた「職能給」や、勤続年数や年齢に応じた「年齢・勤続給」などで基本給を決めている企業が多数です。

そこで経団連は、「職務内容だけでなく、勤務地や職種の変更の可能性などを含めた人材活用の仕方など、様々な要素を総合的に勘案して同一の労働に当たるかどうか評価することを基本とすべき」と主張し、日本の実態に即した制度の実現を求めています。

政府は、早ければ来年にも労働者派遣法など関連法の改正案を国会に提出する方針で、今後、厚生労働省の審議会で法制化に向けた議論に入る予定ですが、経団連は今回の提言を制度設計に反映するよう求めています。

企業側としても、今後とも大いに注目していく必要があると思われます。

※※共栄ニュースはeメールによる配信も承ります。※※

ご要望の際はメールアドレスを FAX(06-6535-7517)までご連絡ください。

貴社名		アドレス	
-----	--	------	--