



News Letter

平成29年1月20日
発行
第28号

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）
鈴木 秀 廣

「同一労働同一賃金」ガイドライン（案）

平成28年12月20日に政府から同一労働同一賃金ガイドライン(案)が公表されました。本ガイドライン(案)は、正規職員と非正規職員（有期雇用・パートタイム労働者等）の間で待遇差が存在する場合に、待遇差が不合理なものであるか、不合理でないものかを示したもので、不合理な待遇の差の解消を目指すものです。

今後、本ガイドライン（案）をもとに法改正の立案作業を進め、関係者の意見や改正法案について国会審議を経て最終的に確定することになります。

現時点では法的な拘束力を持たず、各法人・各経営者に自主的な取り組みを促すことにとどまるとされています。

注) 詳細は、「同一労働同一賃金ガイドライン」でネット検索すると厚生労働省ホームページ内にありますのでご参照ください。

【法的な拘束力を持たないからといって、取り組まなくてもよいか？】

1. 人手不足が益々深刻化するので、選ばれる職場であることが必要！
 - ①より良い職場を求めて転職を考える人材は間違いなく増えていく。
「同一労働同一賃金」に取り組んでいることを PR する。
 - ②非正規職員としての満足度向上具体策を PR する。
2. 優秀な人材を採用・定着させるには、成果に対する正当な評価が必要！
 - ①職務内容や必要な能力等の明確化
 - ②職務や能力等の公正な評価やそれに則った賃金制度の構築
 - ③能力開発機会の拡大と正規職員への転換

いつかはお役に立ちます

労務管理実務Q & A

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）
高 橋 勉

Q. 育児休業中の職員が妊娠し産前産後休業の期間と重複することになるのですが、どちらが優先されるのですか？

A. 育児休業中の女性が次の子を出産する場合の取り扱いですが、育児介護休業法の9条2項では、育児休業終了予定日とされた日までに、…産前若しくは産後休業する期間が始まった場合にはその前日に育児休業期間が終了すると定めています。つまり結論は産前産後休業のほうが優先します。

ただし、産後休業が強制的に適用されるのに対し、産前休業は出産予定者の請求によって初めて実施されるので、あえて育児休業から切り替えないこともあります。パート職員が雇用保険の育児休業支給金を受給していながら健康保険の被保険者となっていない場合は出産手当金を受給できないからです。



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター（茨城県医師会内）

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/ E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp