



News Letter

平成29年12月5日
発行
第49号

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士)

外山博敏

「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」今後の法整備の方向性について

働き方改革実行計画における、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善については、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指すものとしています。

こうした事項を労働政策審議会において議論し建議された内容を踏まえ、法律案要綱が作成される予定となっています。

現行法においては、正規雇用労働者と短時間労働者・有期契約労働者との間の待遇差については、次の3つの考慮要素(※)を考慮して不合理と認められるものであってはならないとされています。(パートタイム労働法第8条/労働契約法第20条(いわゆる「均等待遇規定」))。

- ※① 職務内容(業務内容・責任の程度)
- ② 職務内容・配置の変更範囲(いわゆる「人材活用の仕組み」)
- ③ その他の事情

この、①職務内容と②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の差別的取扱いを禁止するいわゆる「均等待遇規定」は、短時間労働者についてのみ規定されており(パートタイム労働法第9条)、有期契約労働者については規定されていません。このため、同じ有期契約であっても、短時間労働者であれば「均等待遇規定」の適用がなされるにもかかわらず、フルタイム労働者については適用がない現状となっています。こうしたことから有期契約労働者についても、「均等待遇規定」の対象としていくことが適当であるとされています。

なお、定年後の継続雇用の有期契約労働者に関する差別的取扱いの解釈については、退職一時金及び企業年金、公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することを認めるか否かについては、引き続き検討を行い、追って解釈の明確化を図っていくことが適当であるとされています。

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)

秋元 譲

Q. 社会保険労務士(社労士)とはどのような仕事をされるのでしょうか?

A. 当センターの医療労務管理アドバイザーは全て社労士です。中小の医療機関におかれましては、会計事務所にみに委託されているところも多く、まだまだ社労士の関与率が低いといえるでしょう。社労士といえば社会保険の手続や給与計算の代行をしているというイメージが強く、それだけでは会計事務所でも対応可能ですが、社労士は人事制度や労務管理の専門家です。特に昨今の働き方改革や人手不足に対して様々な提案をしています。労使トラブルというどうしても弁護士という事になりますが、労使トラブルを未然に防ぐための規程作りやアドバイスを長けています。また、雇用関係の助成金申請ができるのは原則として社労士だけです。

そして、社労士の中でも当センターの医療労務管理アドバイザーは医療労務コンサルタント資格を持つ社会保険労務士の中から選任され、医療機関に特化した労務管理のアドバイスをしている専門集団です。お困りの際には是非ご相談ください。



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