

### 2020年から施行される同一労働同一賃金、求められる企業の対応策とは？②

#### 労働者側のメリット・デメリット

##### メリット①：賃金上昇への期待や働きがい生まれる

「いくら仕事を頑張っても評価されない」「会社に貢献した実績があるのに全く昇給がない」といった状況では、非正社員の労働意欲は当然高まりません。

ですが、職場にいる労働者が全て同じ価値基準で仕事を評価されれば、昇給という目標のためにこれまで以上に仕事に打ち込めたり、やった分だけ認めてもらえるということが分かれば働きがいにも繋がっていくと考えられます。

##### メリット②：キャリアアップにおける見えない壁が無くなる

正社員は正社員職に転職できるが、非正規は非正規のまま正社員へのハードルは高い、ということだと、平等なキャリアアップが存在しているとは言えません。

実力主義型の社会になっていくにつれ、そうした肩書きは意味をなさなくなり、仕事ができる or できないという価値判断に基づいて仕事も得られるようになるべきです。

同一労働同一賃金では賃金の問題だけでなく、社会的な非正規への見方の変革が求められています。

待遇やキャリア上の格差がなくなれば、非正社員であっても様々な働き方（リモートや時短勤務など）をより選択しやすくなるでしょう。

##### デメリット①：正社員の賃金が引き下げられる可能性がある

同一労働同一賃金の実施により仕事への評価が適正になるということは、不当に高い給料をもらっていた社員も適正な値段に引き下げられる可能性もある、ということです。

それまでもらっていた給与額や残業代をアテにしていた社員にとっては、厳しい状況になるかもしれません。また、家族への影響もあるでしょう。

そうしたことにならないためにも、日頃から自身の成長と評価方法も含めて正しくそれが行われているのか確認しておく習慣を持つておくことは大切なことではないでしょうか。

##### デメリット②：派遣などを受け入れる企業が減る可能性がある

企業のデメリット①でも触れたように、社員へ支払う給与額が適性になったことにより、全体の賃金が上昇する可能性があります。そうなった場合、企業は非正規社員の数を調整する可能性があります。雇用を切られてしまった場合、派遣先の企業は常駐などの条件を受け入れてくれる顧客を新たに開拓する必要があり、その影響は労働者の稼働条件などにも及ぶでしょう。そうした新規雇用や派遣の受け入れ縮小への可能性もあることを頭に入れておきましょう。

#### 2020年4月から始まる同一労働同一賃金の実施内容

2020年4月1日から開始。ただし中小企業は2021年4月1日から

同一労働同一賃金は別名、パートタイム労働法と呼ばれています。同法律の目的は言わずもがな、正社員と非正社員との格差をなくすためのものです。

以前より労働者間の格差を是正するガイドは存在していましたが、罰則がない上に、あいまいな表現が多かったため、今回これらの内容をより明確化し広く浸透させることが働き方改革の柱に組み込まれたねらいでもあります

#### 2020年から変更される「同一労働同一賃金」3つの変更点

新しく適用される同法では、主に3つの変更点があります。全ての事業主に関係ある事柄ですので、ぜひチェックしておきましょう。

東北から元気発進！！ワクワク"夢実現"プロジェクト



仕事と生活調和推進企業として  
ワーク・ライフ・バランスの実現を応援します

### 変更①不合理な待遇差を解消するための規定を明確化する

企業には労働者の待遇（基本給、賞与、役職手当、福利厚生など）について具体的に規定するというルールがあります。それを「均衡待遇規定」、「均等待遇規定」といったものにまとめることになっていますが、これまでは社員間にどのような待遇差があるのか明確ではありませんでした。しかし今回法律が改正されることによって、「どのような待遇差が不合理にあたるのか」を明確に規定へ反映させることが求められます。またしっかりと待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドラインの策定・遵守も企業は求められるようになります。

### 変更②労働者の待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由について、事業主に対して説明を求めることができるようになる、というものです。これまでのパート労働者に対しては説明責任がありました。有期雇用者に対してのそれはありませんでした。主な説明タイミングは雇入れ時。雇用を管理する上で大切な賃金、教育訓練など、正社員転換への措置などを説明する義務を創設することが事業主に求められます。

もし非正規社員から説明要求があった場合は、正社員との間の待遇差の内容・理由などを説明する義務を創設する必要があります。また同時に、説明を求めた労働者に不利益が起らないような規定の創設も必要となります。

### 変更③行政による履行確保および裁判外紛争解決手続きの整備

事業者と労働者との間の紛争を、裁判せず解決する手続を整備する、と言うものです。

そうした規定を「行政ADR」といいますが、これを整備することで都道府県労働局管轄のもと、無料・非公開で企業側と紛争解決の手続きができるようになります。非正規であっても、しっかりとプライバシーが守られる体制を目指すための取組です。

### 罰則規定はなし

上記に述べた既存規定の変更をもし守らなかったとしても、特別な罰則は設置されない予定です。

しかし、労働者側からの権利を主張しやすくなることで、体制を整えられていない企業はトラブルが起きやすくなってしまいう可能性もあるため、日頃からしっかりと業務内容の規定には気を配っておくことが必要だと思われます。 [bowgl.com](http://bowgl.com) 記事より  
続きは次号で…

### 伊達の名産 あんぼ柿

渋柿を硫黄で燻蒸して乾燥させる独特の製法で作られる、あんぼ柿。干し柿は乾燥して黒く堅くなり、時間経過と共に糖分の粉を白く吹きますが、あんぼ柿は、半分生のようなジューシーな感覚で、羊羹のように柔らかいのが特徴です。

あんぼ柿には、老化を防ぐビタミンAや風邪予防に効果があるβカロテン・整腸作用がある食物繊維が豊富に含まれています。

水分量が多いため、常温保存だとすぐに腐ってしまいますので注意が必要です。冷凍保存だと半年～1年位保存がききますのでお勧めです。

私が伊達に越してきて間もなく9年が経っていますが一度もあんぼ柿を食べたことがありませんでした。先日、近所の道の駅で初めて頂き美味しさに感動しました。1つずつ個包装されており、果物というよりもスイーツ。一気に口に入れるのがもったいないくらい上品な甘さとやわらかさ。是非召し上がってみてください。

### 【花粉症対策】医師おすすめの食品6つ

今年は暖冬の影響からか、例年より早く花粉が飛散しているようです。今回は花粉症に効果が期待できる、お勧めの食べ物を紹介します。

- ①乳酸菌を含むもの（ヨーグルト、キムチ、糠漬など）
- ②食物繊維を含むもの（人参、レンコンなどの根菜、わかめなどの海藻、穀類、大豆など）
- ③食物繊維とオリゴ糖をバランスよく含むもの（きな粉、ごぼう、いんげん、バナナなど）
- ④EPAやEHAを含むもの（いわし、さんま、鯖などの青魚）
- ⑤ビタミンC、E、βカロテンを含むもの（グレープフルーツ、アーモンド、かぼちゃ、ほうれん草など）
- ⑥甜茶ポリフェノールを含むもの  
甜茶

東北から元気発進！！ワクワク"夢実現"プロジェクト



仕事と生活調和推進企業として  
ワーク・ライフ・バランスの実現を応援します