

テーマ: 同一労働・同一賃金による不合理な待遇差の解消**●同一労働・同一賃金とは**

正規雇用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)との間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を自由に選択できるようにすることを目指すものです。

これらの取組は「パートタイム・有期雇用労働法」に基づき、大きな病院では令和2年4月1日から、中小病院(※)でも令和3年4月1日から施行されます。

(※中小病院とは、資本金の額または出資の総額が5,000万円以下、または常時使用する労働者数が100人以下の病院のこと。)

●不合理な待遇差とはどういうこと?

正職員と同じ仕事をしているのに契約職員だから給与が安いということは、不合理な待遇差ということになります。そのために、均衡待遇規定・均等待遇規定の整備が必要になります。

◆均衡待遇とは

働き方が違う場合、その違いに応じてバランスを取った待遇にすることです。

①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲 ③その他の事情

の相違を考慮して不合理な待遇差がないようにします。

◆均等待遇とは

同じ仕事をしている場合に、雇用形態が違っただけで差をつけることを禁止することです。

①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲

が同じ場合、差別的扱いは禁止となります。

◆均衡待遇規定・均等待遇規定の明確化

それぞれの待遇ごとに、その性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断される旨を明確化する必要があります。

基本給・賞与・役職手当・食事手当・福利厚生・教育訓練 など

●待遇に関する説明義務が強化されます

事業主は有期雇用労働者に対して、本人の待遇差の内容やその理由について説明する義務が生じます。また、説明を求めたことによって、不利益な取り扱いをすることも禁止されます。

これらの説明準備にあたっては、厚生労働省の下記サイトも併せてご活用ください。

同一労働・同一賃金特集ページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

同一労働・同一賃金ガイドライン <https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組み手順書 <https://www.mhlw.go.jp/content/000467476.pdf>

無料

お困りのことやご不明な点などがございましたらお気軽にご相談ください！
社会保険労務士と医業経営コンサルタントがアドバイスいたします(秘密厳守)。

東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345 (平日9時30分から17時30分まで)

詳細はこちらから検索! →

勤務環境かいぜんサポートナビ

