



同一労働同一賃金をめぐる課題

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を目指す「同一労働同一賃金」への対応が求められている。同一労働同一賃金は「パートタイム・有期雇用労働法」（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）で規定されており、大企業は2020年4月1日から開始。その他の中小企業も2021年4月1日から適用されている。企業は法の趣旨を十分に理解したうえで対策を進める必要があるが、その際、待遇差の不合理性などについてどのように判断し、対応していけばよいのか——。JILPTが実施した労働政策フォーラムでの議論やビジネス・レーバー・モニター調査から、同一労働同一賃金ルールをめぐる課題を考える。

労働政策フォーラム

多様な働き方を考える ——「同一労働同一賃金」ルールをめぐる 現状と課題

働き方改革では、個々の労働者の事情に応じて多様な働き方を選択できる社会の実現を目指しており、その一環として、いわゆる「同一労働同一賃金」ルールが定められた。企業のなかにはこれを契機に、賃金だけでなく、福利厚生やキャリア形成・能力開発など人事制度全体の見直しを進め、従業員の活躍推進につなげているところもみられる。昨年11月に開いた労働政策フォーラムでは、JILPTの同一労働同一賃金への企業の対応状況に関する調査結果や関連の法制度、先行企業などの取り組み事例をもとに、多様な働き方について多面的に議論した。

（同フォーラムは、You Tubeにて全容を公開しており（https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20211126/video/index.html）、本誌では内容を再構成して掲載している。）

