

Harmony通信 2018.05

vol.159

URL: <http://www.harmony-office.com/>
mail: info@harmony-office.com
tel:022-796-9231 fax:022-796-9232



正社員の手当引き下げで非正規との格差是正へ

～日本郵政

◆「同一労働同一賃金」実現へ正社員の手当引き下げ
日本郵政グループが、正社員のうち約5,000人の住居手当を今年10月に廃止するという事です。この手当はこれまで正社員にだけ支給されていて、非正社員との待遇格差は縮まることとなりますが、「同一労働同一賃金」を目指す動きは広がりつつあるなか、正社員の待遇を下げて格差の是正を図るのは異例です。

◆経過措置の設定で組合側も受け入れ
日本郵政グループは、日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命保険の4社からなり、廃止対象は、原則として転居を伴う転勤のない条件の正社員(約2万人)のうち、住居手当を受け取っている約5,000人。1人あたりでは、年間最大32万4,000円の減収になります。
きっかけは、日本郵政グループ労働組合(組合員数約24万人)が今春闘での要求で、正社員だけに認められている扶養手当や住居手当など五つの手当を非正社員にも支給するよう求めたことです。
これに対し、会社側は組合側の考え方に理解を示して「年始勤務手当」については非正社員への支給を認める一方で、逆に一部の正社員を対象に住居手当の廃止を提案しました。組合側は、当初は反対しましたが、廃止後も10年間一部を支給する経過措置を設けることで折り合いました。

◆手当の廃止は正社員に不満も
同一労働同一賃金に関する厚生労働省のガイドライン案では、正社員にだけ支給されるケースも多い通勤手当や食事手当といった各種手当の待遇差は認めないとしており、政府は非正社員の待遇が、正社員の待遇に引き上げられることを想定していました。
同一労働同一賃金の実現を、正社員の待遇を引き下げることによって実現しようという動きは、正規と非正規社員の間にあつれきを生む懸念もありますが、今回の日本郵政グループの判断を民間の単一労組では国内最大の組合側が受け入れたことで、こうした動きは他企業にも広がるかもしれません。

詳しくは…
【同一労働同一賃金ガイドライン案】で検索!

いよいよ<働き方改革関連法>審議が始まりました。決まるもの、決まらないもの、を見極めて理解を進めたいと考えています。

編集後記

緑が眩しい5月、ご家庭にお庭のある方は、この時期に咲く様々な花を楽しみにされていらっしゃるかと存じます。朝晩の気温差はまだありますが、気づけば花粉の飛散も収まりました。過ごしやすいこの季節は心が落ち着きますね。
さて、皆様は山菜を召し上がりますか? 山菜—山野に自生している食用植物の総称ですが、今月から来月は、タラの芽、コゴミ、コシアブラ、ワラビなどがピークですね。おひたしにしたり、天ぷらにしたり、山菜採りが趣味の友人や親せきからのお裾分けを料理し、食卓に並べるのも楽しみのひとつです。美味しく食べるには下準備が不可欠ですが、更に大切なこと、毒性のある植物が混じっていないか一枚、一本ずつ確認しましょう。農林水産省のHPにも知らない野草は採らない、食べないよう注意喚起が掲載されています。間違えやすい野草の写真もあり、丁寧に解説されています。美味しい食事は安心・安全第一、食中毒にはくれぐれもご注意ください。

TOPICS

「ジョブ・リターン制度」を機能させるための留意点

◆「ジョブ・リターン制度」とは?
いったん自社を退職した従業員を再雇用する制度
(名称は「ジョブ・リターン制度」「カムバック制度」等さまざま)を導入する企業が増えています。平成23年度雇用機会均等法基本調査によれば、こうした制度がある事業所の割合は53.1%です。また、エン・ジャパンの「出戻り社員実態調査2016」では、220社中67%が「再雇用した経験がある」、7割超が「条件が整えば再雇用したい」と回答しています。
人手不足対策として、こうした制度の導入・活用は企業にとって有効と思われるのですが、実際に退職者に利用してもらうためには、どのような取組みが必要なのでしょう?

① 人材確保のための導入企業の取組み① —退職理由を限定し過ぎない

2000年代初頭に導入が広がった当時は、結婚や出産・育児が理由の退職者を主なターゲットとしていました。
しかし、近年は退職者を広く受け入れるため、「介護」や「配偶者の転勤」、「転職」、「留学」といった理由での退職者も対象に含めたり、理由を問わず対象に含めたりするところが増えていきます。

② 人材確保のための導入企業の取組み② —積極的に制度周知を行う

制度を利用してもらうためには、制度の存在が知られていることが不可欠です。
そのため、導入企業では退職時に制度説明を行うとともに、リストに登録するかどうかを確認しておき、募集時にはリストに登録された退職者から優先的に選考したり、退職者に定期的に郵送で再就職を呼びかけたりしているところがあります。専用サイトを設けているところもあります。

③ 人材確保のための導入企業の取組み③ —再雇用時に細かなフォローをする

復帰に意欲的な退職者であっても、ブランクに対する不安があったり、事情の変更により在職時と同じ働き方での復帰は難しいなどの事情を抱えていたりすることから、導入企業によっては研修期間を設けたりしています。
元従業員といえども、新規採用者と同様に、雇入れ後の働き方に関する希望や条件をヒアリングするなど、丁寧な対応を心がけましょう。

Harmony通信 2018.05

#発行: 2018年5月10日

#編集・構成: 合同会社Melody



Harmony司法書士行政書士事務所
Harmony社会保険労務士事務所
合同会社Harmony

住所: 〒980-0011 仙台市青葉区上杉2-3-38 クラッセ上杉ビル4F

TEL: 022-796-9231 FAX: 022-796-9232

URL: <http://www.harmony-office.com/>

mail: info@harmony-office.com

修日記: <http://blog.goo.ne.jp/kadota-osamu/>

陽子日記: <http://blog.goo.ne.jp/kadota-yoko/>

