



うえの事務所通信

こんにちは！ 9月になり、朝晩は肌寒い日もあります。季節の変わり目で、風邪などを引きやすい時期ですので、体調にご留意くださいね。

働き方改革法が成立し、来年度から様々な新制度が施行されます。その中でも、非常にわかりにくいのが「同一労働同一賃金」です。この言葉を文字どおり捉えると、同じ仕事をしている人に同じ賃金を払う、というように読めます。例えば、「入社年度が同じで同じ仕事をしている社員間では同じ賃金を払うの？」と考えるかもしれません。しかし、同一労働同一賃金はそのような話ではありません。

同一労働同一賃金が問題としているのは、正社員と契約社員（有期雇用の社員、例えば1年単位の更新制の社員）の格差です。言い換えれば、正社員間の賃金差は問題となっていません。

しかも、改正法は、不合理な差別をしてはいけないというもので、同一の賃金を払わないといけないと規定されているわけではないのです。

同一労働同一賃金という言葉自体が誤解を招くものであり、相応しくないようにも感じます。

この法律改正に関連して、6月1日、2つの重要な最高裁判所の判決が出ました。この2つの裁判では、正社員に払われているけれども、契約社員に払われていない「手当」（精勤手当など）の格差が問題とされ、一部の格差が違法とされました。今後はこの「手当」格差を是正していく必要があります。

2つの判決を中心に、8月に勉強会を主催し、22名の社労士先生などにご出席いただき、分かり易かったというご感想も頂戴しました。今後もこの問題等について、勉強会を開催していく予定です。



当事務所主催の勉強会の様子

私は、群馬弁護士会で、会報を出す委員会に所属しています。先日、会報の校正や印刷をお願いしているジャーナル印刷さんに、会報の委員会のメンバーで、工場見学に行ってきました（因みにジャーナル印刷さんは、関東圏の経営者で知らない人はいない求人ジャーナルさんの関連会社です）。

恥ずかしながら、小学生の頃は工場見学などにはあまり関心が持たず、見学している時は、「早く帰って遊びたいな」と思っていたものです。しかし、大人になってからの社会科見学は興味深く行えます。自分の業務にどう生かせるかという視点が生まれてくるからなのでしょう。

感想としては、私がイメージしていた印刷工場とは実際はだいぶ異なり、広告デザイナーさんがずっと並んだ Mac で広告をデザインしている等とても洗練された雰囲気でした。オートメーション化のプロセスも素晴らしかったです。

当事務所でも、法律業務作業を合理的に遂行していくため、IT化を進めています。今回の見学を受け、システムの導入などの設備投資を更にして、業務の迅速化を図り、ご依頼者に一層喜んでいただける仕事をできるようにしていこうと思いました。