

ワンポイント！アドバイス◇改正労働関係法①

昨年から労働関係の各種法律が改正され、2012年8月の労働契約法、10月には労働者派遣法、そして2013年4月からは高年齢者雇用安定法と施行されました。連合新潟では、この各労働法改正のチェックポイントやQ&Aなどをまとめた冊子を作成しました（写真掲載）。各構成組織および単組へ1冊ずつ送付しましたので、ぜひご活用ください。

今回から「ワンポイント！アドバイス◇改正労働関係法」として、改正のポイントや注意点を紹介していきます。

「改正高年齢者雇用安定法」の施行により60歳などで定年を迎えた労働者のうち希望者全員の継続雇用制度の導入が義務化されました。老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢について、今年度（2013年度）より受給開始年齢が3年ごとに1歳ずつ段階的に引き上げられますが、女性については男性より5年遅れで2018年度から引き上げが行われます。その間に再雇用等された場合の男女間の年金支給額の差異による賃金格差が懸念されますが、男女雇用機会均等法においては男女間の5年の差をもって賃金に差をつけることは違法であり、また労働基準法（第4条）においても、「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」とあるとおり、男女間による年金受給額の差異のみを理由として賃金に差別をつけることは違法となります。（ただし、勤続年数や経験、役職等による差はこの限りではありません。）

したがって、60歳を超えて再雇用等をされた男女の社員（従業員等）が、男女間の年金受給額の差異のみを理由として賃金に格差を設けることは違法となります。

