

同一労働同一賃金と企業年金

昨年10月、法令解釈通知「確定拠出年金制度について」の一部が改正され、企業型確定拠出年金で「一定の資格」を定める場合には、「同一労働同一賃金ガイドライン」の「基本的な考え方」を踏まえることが明記された。

中小企業向け制度として創設され、昨年10月に実施可能な事業主の条件が、従業員100人以下から300人以下に拡大されたiDeCoプラス（中小事業主掛金納付制度）についても、企業型年金と同様とされることが定められた。

当該ガイドラインの対象である基本給や賞与、各種手当、福利厚生とは異なり、企業年金については、どのような待遇の相違が不合理と認められるのかについての具体例が示されておらず、取り扱いが明確ではなかったが、法令解釈通知の改正により、企業年金もガイドラインの対象となることが明確化された形だ。

大企業で昨年4月から適用が始まった「同一労働・同一賃金」は、1年の猶予を経て、この4月から中小企業でも適用がスタートする。今後は、企業年金を導入している企業はもちろんのこと、新規導入にあたっては、公正な待遇が確保されているかについての点検が求められる。

《目次》

- ・（資産運用）：「長期投資」って何年間？—資産・投資期間ごとの元本毀損確率
- ・（金利市場）：NOMURA-BPI（総合）のリターン悪化の背景
- ・（資産運用）：強気が続く不動産売買市場、ただし一部投資家は消極姿勢に変化か