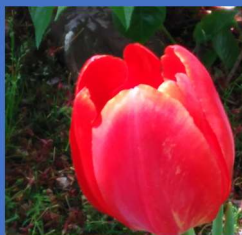


# 事務所通信

2021年4月

中山貴子社会保険労務士事務所



〒154-0015

世田谷区桜新町1-40-7石田ビル202

<https://中山社労士.com>

特定社会保険労務士 中山貴子

今年は、桜の開花が観測史上最速を記録し、桜新町の八重桜も例年より半月早い開花となり既にピークを過ぎました。

1月号でお伝えした「マイナンバーカードの健康保険証利用」は、3月下旬開始の予定でしたが、健保組合が数千件のマイナンバーを誤って把握していたことや体制整備の遅れに等の理由により、開始が遅れているようです。また、先月号でお伝えした「給与デジタル払い」は今春解禁の予定でしたが、給与の確実な支払いを十分に確保できる状態ではないとの連合の反対から足踏み状態となっていますが、変化は着実に進んでいます。

新型コロナの状況はというと4月12日から高齢者へのワクチン接種が開始されますが、現役世代への接種は早くも秋ごろになるでしょうか？長く暗いトンネルとなってしまいましたが、よく寝て、よく笑って、しっかりと栄養を取って、前を見て頑張る乗り切りたいものです。

## ■ 同一労働同一賃金特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

## ■ 同一労働同一賃金リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/000759123.pdf>

## ■ テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（厚労省リーフレット）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000766329.pdf>

そして、労務分野では、今月から中小企業でも「同一労働同一賃金」の適用が開始されます。今月号では同一労働同一賃金について取り上げたいと思います。下記リンクの厚労省「同一労働同一賃金」特集ページを見ると膨大な情報量で難しく感じてしまいがちですが、「物事はできるだけシンプルに！」というのが私の持論です。同一労働同一賃金は、世界を見ると何かしらの差別的状態がある時に発動されますが、日本では何が背景となって発動されているのでしょうか。その背景を押さえることがまずは大切です。読んでもピンと来ないという方は弊社までお問い合わせください。

また、先日、厚労省からテレワークガイドラインが改定・公表されました（下欄リンク参照）。ガイドラインに付随してチェックリスト（事業主用・労働者用）が出ていますのでご参考までにメール添付してお送りします。

## 記事内容

### ■ 法改正等

・同一労働同一賃金～4月から中小企業でも適用開始

### ■ トピックス

・令和3年度の助成金（雇用労働関係）が公表されましたのでご案内します。

「令和3年度雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）」厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000758206.pdf>

\* ご興味のある助成金がありましたらお声かけください。

弊所ウェブサイトへ↓↓



## 【法改正等】同一労働同一賃金、4月から中小企業でも施行

昨年より既に大企業に適用済みの同一労働同一賃金、適用猶予されていた中小企業でも適用開始となりました。大企業においては、新卒採用から定年までを前提とした正社員の長期雇用慣行に基づいた賃金制度（いわゆる賃金カーブ）の転換を迫られるためこの数年間準備に追われ大変だったことでしょう。いよいよ中小企業でも適用開始となりますが、中小の事業所では大企業ほどのインパクトはさほどないものと考えています。

押さえておいて頂きたいポイントは大きく次の2つです。

### ポイント①趣旨～何のためにやるの？

一言でいうと、主に「**非正規問題の解消**」と、「**働き方改革**」です。

日本では、バブル崩壊後「非正規雇用」という雇用形態の労働者が増加しました。「非正規労働者」とは、「**有期**」「**派遣**」「**パート**」の3つの雇用形態を指します。そして、その非正規労働者の数が近年約**4割**にまで増加しました。非正規労働者には、学生のバイトや主婦パート層等、自ら望んでいる人達もいますが、望まずして非正規である人たちが増加したことが問題で、非正規であることで、雇用の地位が不安定（いつ雇用解消されるかわからない不安）で、いわゆる「正規雇用」労働者との間に「賃金格差」があり、その格差の固定化が生じ、生涯所得で大きな差が出てしまいます。日本の経済政策上もこの「**格差の固定化**」が問題とされておりこれを解消しようとするのが1つです。

もう一つは、「働き方改革」ですが、わが国では「**少子高齢化**」が進み「**労働力人口の減少**」が加速しています。また、日本の年金制度は「**世代間扶養方式**」をとっており、現役世代の保険料で年金受給世代の年金を払っていますが、現役世代が減る一方で、「**人生100年時代**」と言われる益々の長寿社会へと向かっています。このままでは、年金制度も日本経済も破綻してしまいます。そこで、これまでの日本社会では働きづらい環境にあった「**女性・障害者・高齢者**」等も働きやすい環境を整えようというものです。そのためには「**柔軟な働き方**」や「**賃金等の待遇差の解消**」が必要とされます。（**1億総活躍社会**＝働き方改革）

欧州の多くの国では、時給のパートタイマーでも能力に応じて正社員の給与を時給換算したのと遜色ない金額をもらえ、時給パートだからといってアンバランスに低い給与額にはならないので、多様な働き方で能力を発揮することができるということです。

いずれにしても「同一労働同一賃金」は他の働き方改革政策と密接に関連した、日本の重要な経済政策の一つとなります。

### ポイント②内容～何をすればいいの？

①でも既に少し触れましたが、「**正規雇用と非正規雇用の不合理な待遇差の解消**」を行うことが求められています。言い換えると「**非正規という事で労働条件での差別的な取扱いをしない**」と「**ください**」という事です。

「**不合理**」と「**待遇**」という言葉がポイントとなります。「同一労働同一賃金」とは言いますが、「賃金」だけでなく、「あらゆる労働条件」、つまり「**待遇**」が対象となります。もちろん賃金が最も重要な労働条件ですが、それだけでなく、休日・休暇・休憩や福利厚生、教育訓練などの待遇も対象となります。例えば、更衣室を使用できるのは正社員のみ！というルールがあったとしてどんな合理的理由があるでしょうか？制服を着用しなければならない社員は更衣室を使用できる！という理由であれば、誰もしが納得いくのではないのでしょうか。難しいのは賃金ですが、欧州では正社員の賃金に対して非正規の賃金水準が概ね**7割～8割**程度となっているところ、日本では**6割**を切っており、これを欧州並みの水準へ引き上げようとの狙いがあります。（因みに格差が激しい米では3割）

また、「不合理」な差を禁止するものですので、「合理的な理由」による「合理的な範囲」の差であれば問題はありません。つまり、①**職務の内容**や②**人材活用の範囲**（配置転換や転勤があるかとか）③**その他事情**に応じて「**バランスの取れた待遇**（これを「**均衡待遇**」と言います。）」であれば問題はないわけです（3つ目の「その他事情」というのがブラックボックスですが）。不合理でないかどうかについては、単純に考えると常識的に判断できることが多いのではないかと思います。労働条件の相違について「**納得が出来る内容なのか**」「**納得のいく説明ができるのか**」ということにかかっています。納得がいかず争いになった場合に、「不合理かどうか」は主に裁判において判断されることとなります。そして、今次々と裁判の判決が出始めています（同施策では既に改正前の法を根拠に争われています）。その判決の蓄積によって不合理性の判断基準が積み重ねられていくでしょう。

同一労働同一賃金を考えるとき、まずはお伝えした2つのポイントをシンプルに押さえることが最も重要なことと考えています。

具体的なポイントについては、また別の機会にしたいと思います。