



市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬将

〒381-1221
長野市松代町東条東十人町 3116-3
電話 : 026-278-3555 F A X : 026-278-3540
e-mail : ima@ichiba-sr.com URL : www.ichiba-sr.com

来年4月1日施行！ 気になる同一労働同一賃金の取組みと賃金の動向について

◆「同一労働同一賃金」とは？

同一企業における、いわゆる正社員と非正規社員（有期雇用労働者、パートタイマー、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指し、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

また、非正規社員から求めがあった場合に、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主が説明すること、また説明を求めたことを理由に不利益取扱いをしないことが義務付けられます。

2020年4月1日より大企業と労働者派遣について適用され、中小企業は2021年4月から適用となります。

◆企業・労働者はどんな反応をしている？

11月6日の閣議に提出された「令和2年度 年次経済財政報告」の第2章にて、同一労働同一賃金の取組みや影響に関する内容がまとめられているので、一部を紹介します。

待遇の違いについて、「業務の内容等が同じ正社員と比較して納得できない」と回答したパートタイマー・有期雇用労働者の割合は、「賞与」37.0%、「定期的な昇給」26.6%、「退職金」23.3%、「人事評価・考課」12.7%となっています。

一方、取組みの実施率は、「業務内容の明確化」35.2%、「給与体系の見直し」34.0%、「諸手当の見直し」31.3%、「福利厚生制度の見直し」21.2%、「人事評価の一本化等」17.7%となっています。

また、企業が課題と感じていることは、「費用がかさむ」30.4%、「取り組むべき内容が不明確」19.5%、「社内慣行や風習を変える事が難しい」18.7%、「効果的な対応策がない、分からない」16.5%、「業務の柔軟な調整」16.1%となっています。

年次有給休暇の取得が過去最高～令和2年就労条件総合調査

厚生労働省から令和2年就労条件総合調査の結果が公表されました。今年の特徴は、年次有給休暇の取得日数が過去最多の10.1日、取得率が過去最高の56.3%となったことです。

◆労働時間制度

(1) 所定労働時間

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間47分(平成31年調査7時間46分)、労働者1人平均7時間46分(同7時間45分)となっています。

週所定労働時間は、1企業平均39時間24分(同39時間26分)、労働者1人平均39時間03分(同39時間03分)となっています。

週所定労働時間の1企業平均を企業規模別にみると、「1,000人以上」が39時間00分、「300～999人」が39時間09分、「100～299人」が39時間12分、「30～99人」が39時間30分となっています。産業別にみると、「金融業、保険業」が38時間17分で最も短く、「宿泊業、飲食サービス業」が39時間51分で最も長くなっています。

(2) 年間休日総数

平成31年・令和元年(又は平成30会計年度)の年間休日総数の1企業平均は109.9日(平成31年調査108.9日)、労働者1人平均は116.0日(同114.7日)となっています。

1企業平均年間休日総数を企業規模別にみると、「1,000人以上」が116.6日、「300～999人」が114.9日、「100～299人」が113.0日、「30～99人」が108.3日となっています。

(3) 年次有給休暇

平成31年・令和元年(又は平成30会計年度)1年間に企業が付与した年次有給休暇(繰越日数を除く。)は労働者1人平均18.0日(平成31年調査18.0日)、そのうち労働者が取得した日数は、10.1日(同9.4日)で、取得率は56.3%(同52.4%)となっており、取得日数は過去最多(昭和59年以降)、取得率は過去最高(昭和59年以降)となりました。

◆賃金制度

(1) 時間外労働の割増賃金率

時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業割合は81.6%(平成31年調査84.0%)となっており、そのうち時間外労働の割増賃金率を「25%」とする企業割合は93.3%(同94.9%)、「26%以上」とする企業割合は4.5%(同5.0%)となっています。

(2) 諸手当

令和元年11月分の常用労働者1人平均所定内賃金は319.7千円となっており、そのうち諸手当は47.5千円、所定内賃金に占める諸手当の割合は14.9%となっています。

また、所定内賃金に占める諸手当の割合を企業規模別にみると、規模が小さいほど高くなっています。

来年4月施行の70歳までの就業機会の確保(努力義務)について

◆これまでの高齢者雇用安定法(65歳までの雇用確保(義務))の内容

高齢者雇用安定法は、①60歳未満の定年禁止、②65歳までの雇用確保措置を定めています。①は、事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならないということです(法8条)。②は、定年を65歳未満に定めている事業主は、ア.65歳までの定年引上げ、イ.定年制の廃止、ウ.65歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)の導入、のいずれかの措置を講じなければならないといものです(法9条)。①②いずれも当該労働者を60歳まで雇用していた事業主を対象に義務づけられています。

◆令和3年4月1日からの改正～70歳までの就業機会の確保(努力義務)の内容

65歳から70歳までの就業機会を確保することを目的に、来年4月1日からは、上記65歳までの雇用確保(義務)に加え、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されました。当該労働者を60歳まで雇用していた事業主が対象となります。

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
- ④ 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
ア. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
イ. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

④⑤は創業支援等措置(雇用によらない措置)となり、過半数労働組合等の同意をえて導入します。

◆留意点

- ① 70歳までの就業確保措置は努力義務となるため、対象者を限定する基準を設けることが可能となります(70歳までの定年引上げ、定年制の廃止を除く)。ただし、対象者の基準を設ける場合は、労使間で十分に協議した上で過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとされています。また、労使間での十分な協議の上で設けられた基準であっても、事業主が恣意的に高齢者を排除しようとするなど法の趣旨等に反するものは認められません(不適切な例として、会社が必要と認めた者に限るなど)。
- ② 継続雇用制度、創業支援等措置を実施する場合において、「心身の故障のため業務に耐えられないと認められること」「勤務(業務)状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責(義務)を果たし得ないこと」といった事項等を就業規則や就業支援等措置の計画に記載した場合には、契約を継続しないことが認められます。



～今月のことば～

鴻上 何度か僕は「反政府」「反体制」みたいな文脈で炎上しています。一方で、体制側というか、政府擁護の発言をして炎上した芸能人はほとんど見ませんよね。政府ってのも大きな「世間」ですから、そっちに身を置いておくほうが安心するというのはあるでしょう。政府に注文したり、反対意見を述べたりするのは、共同体の感情を傷つけたということで、バッシングを浴びる傾向がありますね。現金給付の議論があったときに、税金を納める側として政府を監視する役割があるのだと主張したら、「国に文句ばかり言うな」みたいな反論がありました。私が払っているのは年貢じゃないんだよ、税金なんだから、当然、使い道を要求する権利だってある、という記事を書きましたが、21世紀の今、まさか「税金と年貢は違います」なんてことを原稿に書くとは夢にも思わなくて(笑)

佐藤 なるほどね、年貢だと思っているのか。

鴻上 そうなんです。すべての職種で休業補償と自粛要請はセットだといくら言っても、「結局金か、おまえは」とか言われますからね。

佐藤 何ですかね。

鴻上 そうやって文句を言う人は、大きな「世間」と自分で思い込んでいる政府側に身を置くことで、多分つかの間の安心を得ているんでしょう。

佐藤 芸能人だけでなく、日本の場合、普通の会社員だって、なかなか政治を絡めた発言はできないですよ。

鴻上 難しいでしょうね。

『同調圧力 日本社会はなぜ息苦しいのか』

著 鴻上尚史 佐藤直樹



～事務所よりひとこと～

事務所では皆、机にデスクマットを敷いています。デスクマットはすぐ傷むものではなく、何年も使用できるかと思うのですが、私はこの2年間で2枚のデスクマットを駄目にしてしまいました。使っているうちにデスクマットが隆起してポコポコになり、デスクマットの上で文字を書くことが不可能になってしまうのです。体温なのか、マットに体重を預けすぎているのか、変な方向から圧をかけてシワがよってしまうのか、原因はよくわかりません。私だけマットをおかしくしてしまうのが少し恥ずかしくて、最近では文字を書くときには下敷きを使ったりしてしのいでいたのですが、いよいよ限界を感じて新しいものを購入しました。探してみると書き味を売りにしているマットが多く、今まで書き味なんてことを考える余地もなかったポコポコマットを使うことは間違っていたのだと分かりました。1代目2代目はビニール製や樹脂製のものでしたが、今回は硬質アクリル製です。厚みがあり、文字を書くとコツコツ音がするくらい硬いです。その分、細かい傷や汚れが目立ちやすく、メモが挟みにくく、他より少し値が張るのがマイナスポイントですが、ポコポコしないという安心感には代えられません。今までは、どうせポコポコになるから、とメモもどんどん挟んでいましたが、新しいマットは少し慎重に扱って、書き味も感じながら使っています。実は使い始めてから1週間程度しか経っていないので、まだ若干の不安はありますが、この3代目デスクマットとは長い年月を共にできればと思います。

すっかり寒くなり、もう今年も終わりが近づいてきました。本年もお世話になり、有難うございました。来年も宜しくお願い致します。(市場愛梨)

お知らせ

令和3年1月1日より、子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります。

それに伴い、育児・介護休業規程も変更になります。

《変更箇所》

(〇〇休暇は、半日単位で取得することができます。

→〇〇休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができます。)

規程変更のご希望やご不明な点ありましたら、当事務所までお問い合わせください。