

宮城県はコロナ感染者の急増で、10万人当たりの患者数が全国一位となりました。また、5日からは、まん延防止等重点措置の対象区域となったことをご存じのことかと思えます。この措置後、どのように生活は変わったのでしょうか。県民への要請内容を見ると、「不要不急」「旅行」「飲食・飲酒」「歓迎会・コンパ」といったキーワードが散見されます。その前には、県独自の緊急事態宣言も出ていました。この期間ずっと、息抜きや楽しみが奪われていたり、行きたい、会いたいという衝動を抑えられていたりする状況が続いていることは、言い換えればストレスを貯めた状況下で生活していることでもあり、職場の中でも人間関係や職場環境に少なからず影響が出ているのではないかと思います。

一方、一部の企業を除いて、昨年2月以降の労働時間は、減少傾向にあり、図らずも働き方改革が進捗している状況にもなっているようです。残業や休日出勤が少ないことで、収入に影響があり早く帰っても飲みにも行けないといった不満も一部ではあるようです。

兎角、マイナスに考えがちではありますが、このように比較的時間があるときに今後の在り方をじっくりと考え、実行に移す良いチャンスでもあります。コロナ終息後も、会合や不要な遠出は少なくなり、より効率化が進んでいくと思われまふ。この変革期に私たち1人1人が考えることは今まで以上に多いように思われます。

社会保険労務士 鈴木 隆彦

当所からのお知らせ



1. 社会保険（健康・厚生年金）の算定基礎届の時期に入ります。

4月・5月・6月支払い給与（出勤日数が17日以上、パート労働者は15日以上）の総支給額の平均でその年の9月から翌年8月までの報酬月額は決定されます。

※残業や特別手当等も含んでの計算となりますので、ご注意下さい。

2. 入退社に伴い健康保険のお手続きはお済みですか？

春は異動の時期です。従業員の入退社に伴う変更が生じた際や、**健康保険の扶養家族にも変更があった際は**お早めにご連絡下さい。

平成30年より健康保険取得又は喪失手続きの際には被保険者含め被扶養者もマイナンバーが必要となっておりますのでご注意ください。

当所にてお手続きさせていただく際には、既存の従業員の方でもマイナンバーを確認することがございますので、何卒ご了承ください。

働き方改革関連法により同一労働同一賃金が施行されます

働き方改革関連法により、中小企業においては2019年4月から「年次有給休暇の取得義務化」、2020年4月から、「時間外労働の上限規制」が施行されています。

そして、2021年4月からはいよいよ「同一労働同一賃金」が施行されます。

中小企業における「同一労働同一賃金」への対応の一助となるよう、今月号からは「同一労働同一賃金」についてご説明します。

同一労働同一賃金とは？

「働き方改革関連法」が2018年6月に成立しました。

この中で、非正規労働者がその仕事ぶりや能力を適正に評価され、意欲を持って働けるよう、正社員と非正規労働者との間の不合理な待遇差の解消を目指して導入されたのが「同一労働同一賃金」です。

「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」とは？

正社員、パートタイマー、契約社員、定年後再雇用者等、雇用形態区分が複数存在する場合に、それぞれの待遇差の合理性について検証を行う際は、雇用形態間で「職務の内容」や「人材活用の仕組み」にどのような違いがあるのか整理しておくことが重要です。

以下の厚労省の「ガイドラインの概要」をご参考のうえ、自社の給与を見直しにご活用ください。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

・・・次号からは各手当の具体的な考え方についてご説明いたします。