

令和3年の最低賃金が決まり、宮城県は昨年から28円上がり853円となりました。28円のアップは、過去最大の上げ幅です。コロナによる経済停滞で1円アップだった昨年を除き、ここ数年は、毎年20円以上のアップです。これを月額に換算すると毎年4千円以上底上げされている状況です。

昭和52年の宮城県の最低賃金は、271円でしたのでここ45年で、3倍以上になったわけです。一方、大卒の初任給（全国平均）でみると、同じ昭和52年は15万1千円でしたが、令和3年は21万8千円で、45年でわずか1.4倍でしかありません。初任給は、その時代の物価の影響を受けているので、最低賃金と違って、前年割れすることも少なくありません。

一方、最低賃金が下がることはなく、国の施策や中央最低賃金審議会構成員である労働組合の意向も踏まえており、当然のことながら初任給と連動することはありませんので、一般的には両者は別物と捉えがちです。しかし、毎年のように最低賃金が底上げされると、新卒のみならず中途採用の賃金相場も上がるため、組織全体の給与水準も引き上げるを得ません。コロナの影響で景気が低迷している今、経営者は頭を痛めるばかりです。

社会保険労務士 鈴木隆彦

## 当所からのお知らせ



### 1. 最低賃金の改定について

都道府県の令和3年度地域別最低賃金額及び発効年月日は、以下のとおりです。  
宮城・岩手・福島県は昨年から28円UP、秋田県30円UP、青森県・山形県は29円UPとなりました。

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
青 森	822	(793)	令和3年10月6日
岩 手	821	(793)	令和3年10月2日
宮 城	853	(825)	令和3年10月1日
秋 田	822	(792)	令和3年10月1日
山 形	822	(793)	令和3年10月2日
福 島	828	(800)	令和3年10月1日
東 京	1,041	(1,013)	令和3年10月1日

### 2. けんぽ協会より「被扶養者状況リスト」送付について

10月下旬から11月中旬にかけて、協会けんぽより「被扶養者状況リスト」が事業所へ送付されます。

被扶養者資格の再確認をしていただく書類です。リストをご覧いただきまして扶養の削除漏れが見つかった場合には保険証を回収した上で届出なければなりません。

提出期限は令和3年12月20日（月曜日）です。

協会けんぽから用紙が届きましたら、お手数ですが内容をご確認の上、書類一式（被扶養者状況リスト・返信用封筒）を当所へお送り下さいますようお願い申し上げます。

# 「同一労働同一賃金」への対応に向けて

今回は91号・92号に引き続き同一労働同一賃金についてご案内いたします。

## 事業主に求められることは・・・

- ① 同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与・手当・福利厚生などのあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- ② 事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、それに対応しなければなりません。(説明義務)

## 自社の基本給・手当、その他の待遇の点検を行いましょう！

正規社員と非正規社員の待遇に違いがある場合は、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか？

できない

できる

待遇の違いが不合理であると判断される可能性があるため、**不合理な待遇の違いの改善に向けて、取組を進めましょう。**

労働者から説明を求められたときに待遇の違いの内容や不合理な待遇差ではない理由について説明できるよう、**整理しておきましょう。**

**注目!** 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更基準、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りません。その違いに応じた範囲内で待遇を決定する必要があります。

## 不合理な対偶差の解消に当たり、次の点に留意ください。

- ① 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要があります。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に労使の合意なく、正社員の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえません。
- ② 雇用管理区分が複数ある場合(例：総合職、地域限定正社員など)であっても、全ての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められます。
- ③ 正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められます。

## これから「同一労働同一賃金」の対応するためには・・・

同一労働同一賃金に備えて、就業規則や賃金規定を見直すには、短時間労働者・有期雇用労働者を含む労使の話し合いが必要です。また、検討の結果、手当等の改善をするためには原資など考慮・検討しなければならないことがたくさんあります。対応は計画的に進めましょう。

- ① 労働者の雇用形態を確認しましょう
- ② 各雇用形態の待遇の状況を確認しましょう
- ③ 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう
- ④ 上記②と③で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう