

オミクロン株の蔓延で、コロナウイルスが今までで一番身近に感じられるようになりました。最近、テレビやラジオを付けると、番組を担当（出演）している方が、陽性患者、濃厚接触者になったために急遽代役の方が出演したり、さらにその代役予定の方も同様のこととなり、代役の代役といった事も出ていて、番組を担当されている方の苦勞が伝わってくる思いがします。

昨年までと違い、特に学校や保育園で感染が深刻化しています。学校や保育園で感染者が出ますと通っている子供が濃厚接触者となる可能性が出て、一緒に暮らす親の感染するリスクも高まることから子育て世代の従業員の就業にも慎重な対応が求められているようです。また、学校、保育園の休校やリモート授業により、見守りのために休む従業員も出てきているところです。宮城県も急激な勢いで増えており、問い合わせや相談内容が、従業員が陽性患者、濃厚接触者になったための対応に関することがかなり多くなったことを実感します。

陽性患者のみならず、濃厚接触者となると7日間の自宅待機が必要になってきます。当然、その間の業務が滞ってしまうこととなりますので、その業務を誰かにお願いするケースがでてくるわけです。この時に頼める人との人間関係が良好かどうかということが、問題となることがあります。依頼業務をしっかりとこなすことは当たり前のことですが、人間関係により特に受け手の心情は変わってくるような気がします。しっかりやる人、やっつけ仕事のようにとりあえず片づける人、引継ぎをきちんとやる人やらない人。相手を思いやる気持ちがあるか無いかで思わぬトラブルにつながり、責任のなすりあい発展することもあります。

日頃の人間関係の構築は、実は組織風土とも関係しているように思います。組織風土の良好な会社で働く人たちを見ていると人間関係も良好な感じがします。皆さんの職場の雰囲気はいかがですか。 社会保険労務士 鈴木隆彦

## 当所からのお知らせ



### 1. 雇用保険料率について

令和4年度の雇用保険料率は、事業主部分のみが令和4年4月から0.05%、令和4年10月から被保険者分も合わせて更に0.4%引き上げられる見込みです。

保険料率	令和3年度	令和4年度	最新変更日
雇用保険料率	令和2年度から変更なし 被保険者 3/1000 事業主 6/1000)	【予定】 ①被保険者 3/1000 事業主 6.5/1000	①令和4年4月1日
		②被保険者 5/1000 事業主 8.5/1000	②令和4年10月1日
労災保険料率	令和2年度から変更なし	【確定】 令和3年度から変更なし	令和4年4月1日

### 2. 協会けんぽ健康保険料率・介護保険料率改定について

3月分（4月納付分）より下記の通り保険料率が変更となる予定です。

決定次第、再度ご案内申し上げます。

#### 宮城県【健康保険料率】

改定前 1000分の50.05 → 改定後 1000分の50.90(被保険者負担分)

※協会けんぽ以外の事業所様や他県につきましては変更がございましたら別途、各組合よりご案内されます。

#### 【介護保険料率】※対象者は40歳以上65歳未満

改定前 1000分の9.000 → 改定後 1000分の8.200(被保険者負担分)

# 『同一労働同一賃金』への対応に向けて

今回は91号・92号・94号に引き続き同一労働同一賃金についての最終回となります。

## ＜待遇差の改善策を検討します＞

第94号にてご案内しております、基本給・手当、その他の待遇の点検の結果、「要改善」となった待遇については、改善を行うことが必要です。

### ～改善に向けた流れ～

待遇の改善に当たって、改善を行うために検討しなければならない事項や必要な手続を事前に洗い出し、計画的に進めることが求められます。具体的には、以下の流れに沿うとよいでしょう。なお、これらには一定の期間が必要になりますので、早めの対応が求められます。

- ① 改善が必要な待遇について、その待遇の「性質・目的」に応じた考慮要素に基づき、例えば「これまで有期労働者やパート労働者にはその手当を支給していなかったが、今後は正社員との責任の違いに応じた支給額で支給する」といった**対応方針**を定めます。同時に、待遇改善に向けた原資の確保についても検討します。か

### ◆対応方針についての具体例◆

待遇	不合理か否か	待遇改善・説明義務
通勤手当	不合理である	パートも通勤手当の支給対象にする
食事手当	不合理である	契約社員・パートも支給対象にする
地域手当	具体的に説明できるか	時給の内、いくらが地域手当か明確にする
皆勤手当	不合理である	契約社員、パートも支給対象にする
給食室・休憩室・更衣室	不合理である	パートにも利用させる
転勤者用住宅	不合理ではない	転居を伴う転勤者に対して貸与する
保護帽等	不合理である	現場作業に従事するパートにも支給
教育訓練	不合理である	同じ職務を行う契約社員、パートにも実施
慶弔休暇	不合理である	契約社員、パートにも付与する
○△□●	.....	.....

- ② 上記①で定めた対応方針について、**従業員の過半数を代表する従業員と話し合いを行い、合意を得ます。**
- ③ 合意内容に基づき、**各種規程を改定し、これを労働者に周知します。**他の待遇の見直しや給与システムの改修などが必要になる場合もあります。



均等待遇・均衡待遇について検討する中で、有期労働者やパート労働者の待遇改善に合わせて、正社員の待遇内容を引き下げる判断があってもよいのでしょうか？また、このことについては労使で確認できれば問題ないと考えてよいのでしょうか？



労働条件を労働者の不利益に変更する場合には労働契約法のルールを守ることがあります。**不合理な待遇差の解消を行うに当たって基本的に労使で合意することなく正社員の待遇を引き下げること（不利益変更※）は望ましい対応とはいえません。**労使間でよく話し合いましょう

※不利益変更とは・・・使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない（労働契約法第9条より一部抜粋）