

TOPIC1

「同一労働同一賃金」に向けた 非正規雇用労働者の処遇の見直し

TOPIC2

地域産業保健センターの有効活用

表紙写真：夜桜の丘(神奈川県松田町) ©:まちゃー / PIXTA

2019 4
April

平成31年4月号

【新入社員】 新年度がスタートし、新入社員を迎えた企業も多いことでしょう。最近の若者は、入社に際してどんな考えをもっているのでしょうか。就職支援サイトのマイナビが昨年4月入社の新入社員を対象に行った意識調査によれば、「プライベート優先の生活を送りたい」と考えている人が調査開始以来、過去最高の63.2%でした。平成26年までは「仕事優先の生活を送りたい」と答えた人のほうが多かったものの、翌年には逆転、ここ数年で一気に差を広げ、仕事よりも個人の生活を重視する傾向がさらに顕著になっているようです。この4月からは働き方改革関連法の一部も施行されました。そんな年に社会人となった新入社員の若者は、まさにプライベート優先の“働き方改革世代”なのかもしれません。

法律 2020年(中小企業:2021年)施行までに検討・準備が必要

「同一労働同一賃金」に向けた 非正規雇用労働者の処遇の見直し

働き方改革関連法の柱のひとつ「同一労働同一賃金」。
施行に向けて、企業には非正規雇用労働者の処遇の見直しが求められます。

※この記事は2019年2月末時点のものです。新元号への改元を考慮し、西暦表記で統一しています

働き方改革関連法の第三の柱が「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」、いわゆる「同一労働同一賃金」の推進です。

「同一労働同一賃金」とは、同一企業内において、同じ仕事をしているのであれば、正規雇用労働者(正社員、無期転換フルタイム労働者)であるか、非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)であるかの雇用形態に関係なく、その業務内容に応じて同

じ賃金が支払われなければならないというものです。

働き方改革関連法の成立にともない、この「同一労働同一賃金」の推進に関連して、2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日)からパートタイム・有期雇用労働法(短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律)が、また、2020年4月1日から改正労働者派遣法が施行されます。各企業においてはそれまでに対応を検討・準備しなければなりません。

不合理な待遇差を禁止

今回の改正では、同一企業内において雇用する正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与その他個々の待遇について、①職務の内容(業務の内容+責任の程度)、②職務の内容・配置の変更の範囲(有無を含む)、③その他の事情を考慮して、不合理と認められる待遇差を設けてはならないとする均衡待遇規定が定められました(パートタイム・有期雇用労働法第8条)。

さらに、①職務内容、②職務の内容・配置の変更の範囲(有無を含む)が同一の場合には、非正規雇用労働者であることを理由として基本給や賞与その他の待遇について差別的取扱いをしてはならないとする均等待遇規定が定められました(同第9条)。

均衡待遇・均等待遇の判断

「均衡待遇」とは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で仕事の内容に違いがある場合、一定の待遇差を認めるものの、その差が不合理と認められない程度のものでなければなりません。不合理か否かは、基本給や賞与、各種

手当、福利厚生、教育訓練などのそれぞれについて、待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべきものであるとしています。

したがって、企業としては、今後、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の基本給、賞与、諸手当の決定および見直しにあたり、その前提となる前述の①~③を考慮し、バランスのとれた待遇を決定しなければなりません。

一方、「均等待遇」とは前提が同じであれば同じ待遇でなければならないとするものです。つまり、前提となる前述の①と②が同一である場合には、待遇に差を設けることは禁止されます。

なお、非正規雇用労働者のうち、派遣労働者に関しては、同様の仕事をする派遣先に直接雇用されている労働者と均衡・均

等待遇とするよう定められました。ただし、一定の要件のもとに派遣元企業で労使協定を結べば、派遣先企業と関係なく待遇を決められる「労使協定締結方式」も選択できます。

指針に見る具体例

どんな待遇差が合理的か不合理かを具体的に示すものとして、政府は2016年に「同一労働・同一賃金ガイドライン案」を公表していましたが、2018年12月、「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」(平成30年厚生労働省告示第430号)を公布しました。

このなかで、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、合理・不合理の原則となる考え方や具

体例を提示。短時間労働者・有期雇用労働者の賃金における待遇差について下図のように示しています。

福利厚生・教育訓練

そのほか福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室)の利用、慶弔休暇、健康診断にともなう勤務免除・有給保障などについても、同一の利用、同一の付与を行わなければならないとされています。教育訓練についても同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施が求められます。

なお、非正規雇用労働者は正規雇用労働者との賃金その他の待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができ、事業主はその求めに対して説明しなければなりません。

【図】短時間労働者・有期雇用労働者による待遇差について

(厚生労働省リーフレット抜粋)

給料明細書	基本給
基本給 円	労働者の「①能力または経験に応じて」、「②業績または成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①②③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。*
役職手当 円	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短時間労働者・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(同一の危険度または作業環境の場合)、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 円	
賞与 円	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度である短時間労働者・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。
時間外手当 円	
深夜出勤手当 円	時間外手当等 正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行った短時間労働者・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。 ※正社員と短時間労働者・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。
休日出勤手当 円	
家族手当 円	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の事情に応じて議論していくことが望まれる。
住宅手当 円	

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2019.4 April

4/1 働き方改革関連法の一部が施行

労働基準法・労働安全衛生法が改正され、時間外労働の上限規制(中小企業は2020年4月)や、年次有給休暇の時季指定義務化などが施行。

4/1 改正入管法が施行

新たな在留資格が設けられ、外国人労働者の受け入れが拡大。

4/30 退位礼正殿の儀

天皇陛下の退位の儀式にあたる「退位礼正殿の儀」が行われます。皇太子さまが即位される5月1日は今年に限り祝日となるため、祝日法の規定(祝日に挟まれた日を休日とする)で、4月30日と5月2日は休日に。

【訂正】前号(3月号)の TOPIC2「派遣労働者の同一労働同一賃金」のリード文の「2020年度(中小企業は2021年度)」は、「2020年4月」の誤りです。今号(4月号)の上記記事の通り、改正労働者派遣法は中小企業への適用も2020年4月からとなります。

課題 小規模事業場における労働者への健康配慮に

地域産業保健センターの有効活用

産業医の選任義務がない労働者数50人未満の会社で従業員の健康管理に役立つのが、産業保健総合支援センター地域窓口(通称:地域産業保健センター)です。

※地域産業保健センターについては、右記、厚生労働省のサイトなども参照ください。http://kokoro.mhlw.go.jp/health-center/

近年は、労働者の長時間労働やハラスメントなどによるメンタルヘルスの不調が社会問題となっており、それにとりも産業医の重要性がますます高まっています。

産業医の必要性

産業医とは、労働者が健康で快適な作業環境のもとで仕事が行えるよう、専門的立場から指導・助言を行う医師のことをいいます。労働安全衛生法上、常時50人以上の労働者を使用する事業場においては産業医を選任し、労働者の健康管理などを行うことが義務づけられています。

その一方で、常時50人未満の小規模事業場では選任義務はなく、

医師等に労働者の健康管理などの全部、または一部を行わせるように努力義務が課されているに留まっています。

しかし、定期健康診断と同様に事業場規模に関わりなく義務づけられている長時間労働者に対する面接指導等、異常所見者に関する就業措置に関する対応、病気休職中の労働者の職場復帰等への対応などにあたっては、小規模事業場にとっても産業医の意見が必要となる場面が多くあります。

産業保健サービスを無料提供

厚生労働省(運営:独立行政法人労働者健康安全機構)は、独自に産業医を確保し、産業保

健サービスを提供することが難しい状況にある労働者数50人未満の小規模事業場で働く労働者を対象に、各地域に地域産業保健センターを設け、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを充実させています(下表参照)。これらのサービスは無料で受けることができます。また、事業主へのサービス提供だけではなく、労働者からの健康管理や産業保健に関する相談も受け付けています。

働き方改革関連法案の成立で、今まで以上に労働者への安全配慮義務および健康配慮義務が求められるなか、小規模事業場では地域産業保健センターを有効に活用することをお勧めします。

助成金の活用

また、厚生労働省(独立行政法人労働者健康安全機構)の「小規模事業場産業医活動助成金(産業医コース)」を活用することもできます。これは、小規模事業場が産業医の要件を備えた医師と産業医活動の全部、または一部を実施する契約を締結し、実際に産業医活動が行われた場合に実費を助成するものです。1事業場当たり10万円を上限(6ヵ月ごと)とし、将来にわたり2回限り助成されます。

ROUMU

NewsBOX

01

メトロコマース事件の東京高裁判決
契約社員の退職金格差は違法

東京地下鉄(東京メトロ)の売店で働く契約社員ら女性4人が、正社員との待遇格差が不当だとして、東京地下鉄の子会社・メトロコマースに対して手当の差額などの支払いを求めた裁判で、東京高裁は2月20日、訴えの大半を棄却した東京地裁の1審判決を変更し、退職金の格差は違法とする判決を下しました。約10年と長年勤務していた契約社員に功労報償の性格をもつ退職金を支給しないことは不合理だとして、同社に対し、原告2人への賠償を命じました。

02

労働力調査平成30年平均(速報)
非正規は前年比84万人増の2120万人

総務省統計局が2月に発表した「労働力調査(詳細集計)平成30年(2018年)平均(速報)」によれば、平成30年平均の役員を除く雇用者数は5596万人で、うち正規の職員・従業員は3476万人、非正規は2120万人でした。失業者は184万人で、うち失業期間が「1年以上」の者は55万人(全体の30.4%)。非労働力人口は4240万人で、うち就業を希望しているが求職活動をしていない者(就職希望者)は331万人。そのうち仕事があればすぐに就業できる者(就業可能非求職者)が33万人でした。

03

五輪本番まで1年となった本番テスト
「テレワーク・デイズ2019」は約1ヵ月

総務省と経済産業省は1月、「テレワークデイズ2019」の実施方針を発表しました。2020年の東京オリンピックの1年前のテストとして、今年は7月22日～9月6日までの約1ヵ月間を実施期間に設定。来年は交通機関の混雑が予想されるこの期間に、都心の大企業や競技会場の周辺企業、首都圏以外の団体や官公庁などに広く参加を促し、テレワークや時差出勤などを奨励。昨年(1682団体、延べ30万人)の倍にあたる3000団体、延べ60万人の参加を目標としています。

04

技能実習や留学生の受け入れが拡大
外国人労働者数は過去最高の約146万人

増え続けている外国人労働者ですが、1月に厚生労働省が発表した「外国人雇用状況」の届け出状況によれば、昨年10月末現在の外国人労働者数は146万463人。前年同期比で18万1793人増加し、過去最高を更新。1年間で14.2%も増えたこととなります。その要因としては、高度外国人材や留学生、技能実習生の受け入れが進んでいることが考えられ、在留資格別では、技能実習が前年同期比19.7%増、資格外活動(留学)が同15.0%増などとなっています。

05

平成生まれの社長はソフト受託開発業が最多
社長の平均年齢は59.7歳

帝国データバンクが1月、「全国社長年齢分析(2019年)」の結果を発表。これによると、平成31年1月時点の社長の平均年齢は59.7歳(前年比+0.2歳)。これを業種別に見ると、もっとも高齢なのが不動産業で61.7歳、もっとも低かったのが、サービス業で58.2歳という結果でした。また、社長生年の元号別では、昭和生まれの社長は土木工事などの建設業(構成比3.5%)が、平成生まれの社長ではソフト受託開発(同4.7%)がもっとも高くなっています。

06

平成31年度の年金額改定
昨年度から0.1%のプラス改定

「平成30年平均の全国消費者物価指数」の結果を踏まえ、法律の規定により平成31年度の年金額が昨年度から0.1%プラスで改定されました。平成31年度の新規裁定者(67歳以下の人)の年金額(月額)の例は、国民年金(老齢基礎年金満額・1人分)で6万5008円(前年度より+67円)、厚生年金(夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額。夫が平均的収入で40年間就業し、妻がその期間すべて専業主婦だった世帯の給付水準)で22万1504円(同+227円)となっています。

【表】 地域産業保健センターが提供する産業保健サービス

①健康診断結果についての医師からの意見聴取

労働安全衛生法に基づく健康診断で、異常の所見があった労働者に対して、その健康を保持するための措置について、産業医から意見を聞くことができます。

②長時間労働者に対する面接指導

時間外労働が長時間におよぶ労働者に対し、疲労の蓄積状況の確認など産業医による面接指導を行います※。

③保健指導

職場で実施した健康診断の結果、「血中脂質検査」「血圧検査」「血糖検査」「尿中糖の検査」「心電図検査」の項目に異常の所見があった労働者に対し、産業医または保健師が日常生活面での指導や健康管理に関する情報提供などを行います。

④個別訪問指導

産業医または保健師が、訪問指導を希望する事業場を個別に訪問し、現場の状況を踏まえた産業保健に係る指導・助言を行います。

⑤メンタルヘルスの相談・指導

メンタルヘルス不調を感じている労働者に、産業医または保健師が相談・指導を行います。

⑥産業保健に関する情報提供

認定産業医の紹介、健康相談・面談指導窓口指定医療機関名簿などの情報提供を行います。

※事業者は、時間外・休日労働が月100時間を超える労働者から申し出があれば、医師による面接指導を行わなければなりません。また、月80時間を超える労働者(申し出)などについても面接指導を行うことが努力義務となっています。

調査「時間外労働の上限規制」対策では「徹底管理」が最多 働き方改革関連法への対応状況の実態

日本商工会議所と東京商工会議所が全国の中小企業に対して行った「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」(1月発表)の結果をピックアップ。

※この記事は新元号への改元を考慮し、西暦表記で統一しています

人件費の価格転嫁など課題も浮き彫りに

同調査の結果より、働き方改革関連法への対策として、すでに「対応済み・対応の目途がついている」(以下「対応済み～」)と回答した中小企業が実際に行った取り組みや、課題について見ていきましょう。

●時間外労働の上限規制

中小企業では2020年4月から施行される「時間外労働の上限規制」について、昨年10月～12月にかけての調査時点で「対応済み～」と答えた企業は、全体の45.9%でした。具体的に講じた取り組みとしては、「時間外労働の管理の徹底」(57.4%)がもっとも

も高くなっています(下図1参照)。また課題としては、「業務量に対して人員が不足している」(54.9%)、「年末年始や年度末など、特定の時期に業務が過度に集中する」(50.1%)などが多く挙げられています。

●年次有給休暇の取得義務化

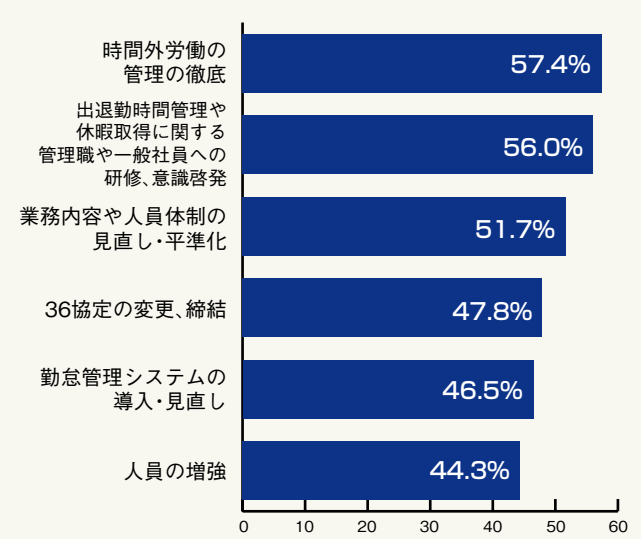
この4月に施行された「年次有給休暇の取得義務化」への対応では、「対応済み～」と回答した企業は全体の44.0%。具体的な取り組みは、「年次有給休暇の計画的付与」(59.2%)がもっとも高く、次いで「出退勤時間管理や休暇取得に関する管理職や一般社員への研修、意識啓発」(48.3%)などとなっています(下図2参照)。課題については、やはり「業

務量に対して人員が不足している」(45.5%)という回答がもっとも多くなっています。

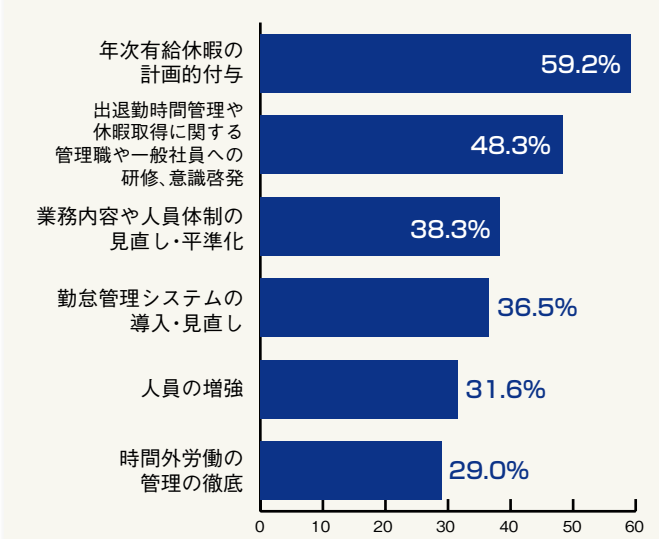
●同一労働同一賃金

中小企業では2021年4月施行の「同一労働同一賃金」では、「対応済み～」が全体の31.0%。そのなかで、「対象となりそうな非正規社員がいる」と回答した企業の具体的な対応策では、「非正規社員の基本給や賞与、手当等の処遇改善」(39.7%)、「会社全体の賃金・人事制度の構築・見直し」(30.4%)など。課題は、「増加した人件費を価格転嫁できない」(35.9%)、「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」(33.3%)、「社内に対応するための人的余裕がない」(13.1%)などでした。

【図1】「時間外労働の上限規制」への対応として講じた取り組み
「対応済み・対応の目途が付いている」企業の回答割合(上位6項目)



【図2】「年次有給休暇の取得義務化」への対応として講じた取り組み
「対応済み・対応の目途が付いている」企業の回答割合(上位6項目)



働き方改革 Q&A

ここはどうなる？

今月の相談 年次有給休暇「5日」の時季指定義務の要件

Q 当社はパート労働者を多く雇用しています。4月から年10日以上の子年次有給休暇が発生する従業員には、5日を必ず消化させなければならないとのことですが、パート労働者のなかには、就労日数が少なく、有給休暇が年10日に満たない者がいます。この場合、「発生日数10日」および「付与義務日数5日」には、前年繰越分を含めるのでしょうか。

A 今年4月から、業種・業態を問わず、すべての企業において、年10日以上の子年次有給休暇が付与される従業員(パート労働者、アルバイトを含む)に対して、そのうち5日については必ず時季を指定して取得させなければならないことになりました。

この場合、対象労働者となるのは今年度の付与基準日に新たに与えられる年次有給休暇の日数が「10日以上」の者です。したがって、付与基準日に新たに与えられる年次有給休暇の日数が「10日未満」の者は、この時季指定による強制取得の対象とはなりません。

正社員の場合は雇入れ日から6ヵ月経過すると年次有給休暇が10日発生し、それ以降、1年経過するごとに20日を限度として付与日数が増えていきますので、正社員はすべてこの強制取得の対象となります。

しかし、パート労働者やアルバイトで週所定労働日数の少ない者は、年次有給休暇の比例付与により、付与基準日における付与日数が10日に満たないことがあります。この場合には、「年5日」とする時季指定による強制取得の対象とはなりません。なお、年次有給休暇の時効は2年であり、前年度に付与された年次有給休暇で未消化分があれば、今年度に繰り越されることにな

ります。しかし、時季指定による強制取得の要件となる「10日以上」には、前年繰越分の未消化日数は合算しません。

したがって、パート労働者やアルバイトの従業員で、前年繰越分を含めれば年次有給休暇が「10日以上」となる場合であっても、あくまで今年度の付与基準日に新たに10日以上発生しなければ、時季指定による強制取得の対象とはならず、会社としては、請求された時季に必要な日数を与えればよいことになります。

次に、「年5日」の時季指定をいつにすべきかという疑問が生じますが、必ずしも新たな付与基準日に行く必要はなく、その年度の途中で行うこともできます。したがって、たとえば、次の基準日が来る2ヵ月前または3ヵ月前に、全従業員(パート労働者やアルバイトを含む)のうち、その年に年次有給休暇が10日以上付与されている労働者についての取得日数を確認し、5日に満たない労働者がいた場合は、残り2ヵ月間または3ヵ月間で5日に達するまで計画的に取得させるなどの対応が必要となります。

なお、取得すべき「5日」には、新規発生分のなかからの日数とは限られておらず、前年繰越日数分を含めた日数から取得させることで問題はありせん。

今月のポイント

パート労働者などで新規に発生する年次有給休暇の日数が10日に満たない場合は、時季指定による強制取得「5日」の対象とはなりません。

有給休暇とGW10連休

4月から、企業には、従業員の年次有給休暇の時季指定が義務づけられましたが、日本人は以前から外国人に比べて休まないといわれてきました。

実際に旅行情報サイトのエクスぺディア・ジャパンが最近行ったアンケートによれば、日本の有給休暇の取得率は世界的に低く、50%と世界19ヶ国中3年連続で最下位だそうです（1位のブラジル、フランスなどは実に100%！）。また、長期の休暇を取得する割合も、諸外国（ブラジル58%、オーストラリア42%、イタリア40%、アメリカ35%など）に比べて、日本は20%と低くなっています。そして、その背景を物語るかのように、有給休暇の取得に罪悪感のある人の割合では、日本は58%と、諸外国（アメリカ39%、ブラジル23%、イタリア21%など）よりも高くなっています。

このように、日本人が休暇取得に罪悪感を感じる傾向が、有給休暇や長期休暇の取得率の低さにつながっている要因のひとつのようです。そのことは、同サイト調べで有給休暇の時季指定を74%の人が「うれしい」と答えたり、有給休暇5日を「一度に取りたい」（約3割）よりも「複数回に分けて取りたい」（約7割）という声が多いことから、うかがえるようです。

そんななか、今年のゴールデンウィークは、新天皇の即位にともない、これまでに例のない最大10連休となります。暦どおりでいえば、罪悪感を感じることなく堂々と(!?) 休むことが可能です。しかし、アンケート（同サイト）では、10連休に対して54%の人が「うれしい」、46%が「うれしくない」と回答が二分しています。また、「暦どおりに休めるか」という問いに対して、「はい」と答えた人が35%、「いいえ」が32%、「わからない」が33%と、これもほぼ同様の割合で3つに分かれています。10連休が「うれしい」と答えた人の多かった職業のトップが「公務員・団体職員」（82%）、一方、「うれしくない」が「医師・弁護士・会計士など専門家」（75%）という結果を見ても、業種や仕事内容、雇用形態、企業の考え方などによって受け取り方や、実際の対応が異なるのは、当然なのかもしれません。

