

# 事務所ニュース

NO 139 号

## 「同一労働同一賃金」その影響は？

### ◆具体案を公表

経団連は、政府が検討を進めている「同一労働同一賃金」についての提言をまとめたそうです。

これによると、法改正にあたっては、日本の雇用慣行や賃金体系に留意した制度の構築が望ましいとし、国内経済の好循環を実現するため、正社員化の一層の推進など、非正規労働者に対する幅広い処遇改善を進める必要性を指摘しているとのこと。

### ◆提言の骨子

上記提言のポイントは以下の通りです。

- 職務給を前提とした欧州型の導入は困難で、日本の雇用慣行に合わせた仕組みづくりが必要。
- 職務内容だけでなく、勤務地や職種の変更といった様々な要素を総合的に考えて同一労働かどうか評価すべき。
- 非正規労働者への賃金制度の説明の充実が必要。
- 正社員化や教育訓練の充実など、総合的な処遇改善を進めるべき。

### ◆日本の実態に即した制度を

同一労働同一賃金に関しては、欧州各国ではすでに、仕事の内容に応じて賃金が決まる「職務給」が設定され、広く定着しています。

しかし日本では、経験や能力に応じた「職能給」や、勤続年数や年齢に応じた「年齢・勤続給」などで基本給を決めている企業が多数です。

そこで経団連は、「職務内容だけでなく、勤務地や職種の変更の可能性などを含めた人材活用の仕方など、

### ◆政府のガイドラインや法改正への反映も

同一労働同一賃金は、安倍首相が今年1月に「1億総活躍社会」の柱として打ち出したもので、労働者の約4割を占める非正規労働者の処遇を改善し、格差是正や消費拡大につなげる狙いがあります。

一方で経済界には、人件費の増加につながるとの警戒感も出ています。提言では、政府が年内をめどに策定するガイドラインについても言及し、「明確に不合理と（各企業の労使が）認識できる事例を例示すべきだ」として、点検や改善に役立つ指針の策定を求めています。

政府は、早ければ来年にも労働者派遣法など関連法の改正案を国会に提出する方針で、今後、厚生労働省の審議会で法制化に向けた議論に入る予定ですが、経団連は今回の提言を制度設計に反映するよう求めています。

## 「求人が充足されやすい企業」の特徴

### ◆雇用管理改善の取組みが業績の向上に

厚生労働省の「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業」（実施は三菱UFJリサーチ&コンサルティング）の調査結果が公表されました。

この調査は、「近年、景気の緩やかな回復基調に伴い、有効求人倍率が上昇傾向にある中において、特に中小企業の多くで人手不足が常態化することが予想される。では、今後どういった企業の求人が充足されやすいのか」という視点から、企業が労働条件や職場環境等の改善に取り組むことと、労働生産性や業績の向上との関連性を

## ◆重要なポイントは？

雇用管理改善の取組み（評価・キャリア支援、ワーク・ライフ・バランス、女性活用、ビジョン共有・トラブル解決の仕組み等の人材マネジメントなど）は、従業員の意欲・生産性向上や、業績向上・人材確保につながるという結果が出ていますが、調査結果からは以下の点が重要だということが明らかになりました。

（１）「従業員満足度」と「顧客満足度」の両方を重視する

経営方針として、これらの両方を追求するほうが、効果が高いとのこと。また、「顧客満足度」を重視する企業は多いですが、「従業員満足度」を上位に挙げる企業は必ずしも多くなく、経営者はこれら両方を経営方針に据え、従業員に浸透させることが望ましいとされています。

（２）雇用管理改善に継続的に取り組む

「10年以上前から行っている」など早期に取り組んできた企業で人事目標の達成度合いが高いことから、雇用管理改善が効果を現すにはある程度の時間が必要なおことがうかがえます。また、こうした早期から取り組む企業では正社員が「量・質ともに確保できている」とする割合が高く、人材が確保にも好影響を与えているようです。

（３）表彰・認定には取組みを推進する効果

行政による様々な企業の表彰・認定制度があり、これらの利用が効果的とのこと。

## ◆若者の定着にも効果あり

改善の取組みの中でも、労働時間の短縮や有給休暇取得促進、働きやすい職場づくりなどは、特に若者の定着に効果があるとの回答が多かったそうです。

また、若手が相談しやすい・意見を言えるような仕組みや、賃金・評価制度の見直しも効果があったとの回答も複数あったそうです。

しかし、こうした改善はやみくもに取り組めばよいものではなく、目標を設定し計画的に取り組む、それを社外に積極的に情報発信することの必要性も指摘されています。5年後、10年後の自社の在りたい姿を描きながら一歩ずつ進めていく必要があります。

## 「介護休業」取得の判断基準を緩和へ

### ◆企業も労働者も悩む「仕事と介護の両立」問題

介護休業制度は、家族を介護している労働者が最長 93 日間取得することができ、その間、介護休業給付として休業前賃金の 40%相当額を受け取ることができます。

要件を満たす非正規労働者も取得できますが、取得割合は約 16%にとどまり、年間約 10 万人が「介護離職」をしていると言われ、制度が十分に機能していないという問題があります。

### ◆介護休業制度をめぐる法改正

介護離職者には企業の中核を担う 40～50 歳代の人も多いことから、制度を活用しやすくするための改正案が今年の通常国会で成立し、来年 1 月 1 日から施行されることとなりました。

主な改正点は、（１）最大 3 分割で取得可能（上限 93 日間）、（２）祖父母や兄弟姉妹のための介護休業の同居要件廃止、（３）介護休業給付金の支給率を 67%にアップです。

### ◆就業規則の確認、防止体制の整備を

冒頭で述べたとおり、厚生労働省の指針案では就業規則等に「懲戒処分」に関する規定を盛り込むことで、加害者に対して厳しく処分することを求めています。

この他にも、マタハラ防止のための周知・啓発や相談体制の整備、再発防止策などを求めていますので、企業としては、今一度しっかりと自社の就業規則、マタハラ防止体制などを確認しておく必要があります。

## 8月の主な税務と労働の手続き続

### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

### 31日

- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）