事務所通信　No.301　令和２年１１月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎0254-22-5649(代)

## ◆ 同一労働同一賃金 ◆

パートタイム・有期雇用労働法が今年４月１日（中小企業は来年４月１日）に施行され、同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について**不合理な待遇差を設けることが禁止**されています。しかし、その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になるのか、指針となるガイドラインは存在するものの、その判断基準は未だ曖昧な部分が多いのが現状です。国は不合理な待遇差の解消に向けて法整備を行いましたが、待遇差の合理性、説明方法や内容が適切かどうかは、最終的には司法の判断に委ねるとしています。



### 今回注目を浴びた最高裁の判決

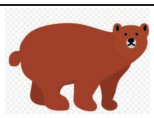
そんな中で先月13日と15日に、正社員と非正規労働者との待遇差をめぐる複数の裁判について、最終的な司法判断をする最高裁での判決がありました。以下その概要です。



**待遇格差訴訟の最高裁判決一覧**

| 判決日 | 原告 | 不支給の対象 | 判断 |
|---|---|---|---|
| 10月13日 | 販売店契約社員 | 退職金 | 合理<br>賞与や退職金が有する複合的な性質、支給する目的や職務内容等にも相違があることなどから支給しないことは不合理とまではいえない |
| 10月13日 | 大学アルバイト秘書 | ボーナス（賞与） | |
| 10月15日 | 日本郵便契約社員 | 扶養手当 | 不合理<br>正社員との職務内容等に相応の相違があったとしても、その手当や休暇の趣旨等から手当や休暇を与えないことは不合理 |
| | | 年始年末勤務手当 | |
| | | 夏期冬期休暇 | |
| | | 祝日給 | |
| | | 病気休暇 | |





今回の判決内容は、諸手当の待遇差は不合理だと主張が認められた一方、賞与と退職金については不合理とまではいうことができないというものでした。ただし、いずれの判決も、あくまで個別事例に対しての判断であり、この結論のみをそのまま自社に当てはめて判断することは危険です。

支給する趣旨や職務内容等の如何によっては正社員と同様に退職金や賞与を支給しないことが不合理だと判断される可能性も十分あり得ます。

自社で待遇差を設けている場合は、この機会にその内容を今一度ご確認下さい。



### 待遇差の内容・理由の説明義務

会社側は、非正規労働者から正社員との待遇差やその理由について説明を求められた場合はきちんと説明をしなければならない義務が設けらています。今後非正規労働者から説明を求められるケースなどが増えていくことが予想されます。

その際に適切で納得のいく説明ができるように、自社の対応方法などについて早めに検討して準備をしておく必要があります。

### 同一労働同一賃金の実現のための活用ツール その一部を紹介　【厚生労働省HP参照】

**○法対応のための取組手順書**
https://www.mhlw.go.jp/content/000656094.pdf

**○自主点検ツール**　https://www.mhlw.go.jp/content/000657293.xlsm




**○WEB上の自主点検ツール**
https://www.mhlw.go.jp/content/000630584.xlsm

**○法等対応状況チェックツール**
https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shindan2/

## 障害者の法定雇用率の引き上げ

すべての事業主には、障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。

この法定雇用率が、**来年3月1日から0.1%引き上げ（民間企業2.3%）**となります。

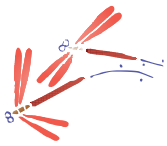
| 事業主区分 | 法定雇用率 | |
|---|---|---|
| | 現行 | 令和３年３月１日以降 |
| 民間企業 | 2.2% ⇒ | 2.3% |
| 国、地方公共団体等 | 2.5% ⇒ | 2.6% |
| 都道府県等の教育委員会 | 2.4% ⇒ | 2.5% |

### 43.5人以上雇用している場合、障害者を１人以上

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員43.5人以上（現行45.5人以上）に拡大されました。事業主には以下の義務があります。

◆ 毎年６月１日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。

◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。



### 障害者雇用納付金制度について

常用労働者が101人以上の企業については、障害者の雇用状況が未達成の場合には障害者雇用納付金の納付義務が発生します。法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額5万円の障害者雇用納付金を納付する必要があります。

その一方で、障害者雇用率を超えて障害者を雇用している場合は、その超えて雇用している障害者数に応じて1人につき月額2万7千円の障害者雇用調整金を支給するなどの取り組みもあります。

この納付金は、障害者雇用の義務を果たしている企業と果たしていない企業の、経済的な負担を調整するものです。



## Q&A 質疑応答

### 育児休業給付金と傷病手当金の同時受給について

**Q**職員が育児休業をしており、育児休業給付金をもらっていますが、その間に持病が悪化して入院することになりました。この場合育児休業給付金と同時に傷病手当金はもらえるのでしょうか？

**A**育児休業給付金【雇用保険】と傷病手当金【健康保険】は別の制度ですので、それぞれ受給要件を満たしていれば同時に受給することは可能です。



### 会社都合休業による有給休暇の出勤率算定

**Q**有給休暇は、雇用した日から数えて6ヶ月間勤務を継続し、かつ勤務日の80%以上働いた職員に対して与えることになっていますが、新型コロナウイルスの影響で多くの日数を休業してもらっている場合、この休業は出勤率に影響しますか？

**A**今回のように会社の命令で休業させていたということであれば、会社都合による休業（不可抗力による休業）になるので、当該出勤率の算定にあたっては、出勤日数及び全労働日の両方から除外します。




◆出勤率（%）＝出勤日数 / 全労働日

参照：H25.7.10基発0710第3号
厚生労働省労働基準局長「年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の取り扱いについて」



## ◆ 年末調整の準備 ◆

年末調整の時期が近づいてきました。

生命保険料等の証明書類などが郵送されてきている時期だと思いますので大切に保管しておいて下さい。中途入社の方は前職の源泉徴収票が必要になります。なお、給与計算を委託されている事業所は、扶養控除等申告書や保険料控除申告書等のご提出をお願い致します。



## ■ 拾い読みの読書

**マネジメントへの挑戦　復刻版**

**一倉　定**

著　者／ 一倉　定

出版社／ **日経ＢＰマーケティング**　1,800円＋税

**従来の経営論は、**

**現実に対してあまりにも無力である**

**P18**　計画とは、『将来に関する現在の決定』（ドラッカー）である。くだいて言えば、「将来のことを、あらかじめ決めること」である。・・・「そのとおりやる」・・この責任感が計画のまず第一歩の要件である。

**P25**　計画とは“生きるため”のものである限り、それは　〇実現不可能にみえ　〇事実に立脚せず　〇ムリがあり　〇非科学的なものであり　〇納得がいかないものなのである。計画とは、過去の実績から見たら納得のいかないもの、と納得しなければならないものなのだ。

**P38**　経営方針は、経営者が自分の会社をこうしたい、こうする、という意志を表現したものだ。

**P40**　経営は環境に順応することによって生きられるものではない。環境を自らの力で変革することによってのみ、存続できるのだ。これを行うことができるのは、“経営者の意志”のみである。・・優秀会社とボロ会社の根本的な違いは、資本でもなければ、設備でもない。技術でもない。それは経営方針の有無と優劣なのだ。

**P58**　実施とは、計画をやらせることである。やることではない。自分にやらせ、部下にやらせ、協力工場にやらせることなのだ。

**P82**　問題とは、計画（標準）と現状の差である・・方針、目標、計画、標準のないところに問題は存在しないといってよい。

**P245**　従業員が働かないのは、働いても、それが本当に自分のためになるかどうか、分からないからなのだ。・・・これがただ一つの原因だ。

## ■ 拾い読みの読書　Ⅱ

**問題発見力を鍛える**

**解く力よりも　問題を見つける力！**

著　者／　細谷　功

出版社／　講談社現代新書　　900円＋税

**P5**　新型コロナウイルス・・根本的な価値観や行動様式を一変・・これを加速したのがグローバル化とデジタル化の進展・・急激な変化による不確実性の増加は「変動性、不確実性、複雑性、曖昧性」という言葉に代表される「先の読めない時代」へ問題提起をしました。

**P23**　今後重要性が高まってゆくのは、「与えられた問題を解く」ことから「自ら能動的に問題を発見する」ことになります。

**P31**　上司のニーズを理解した上で「頼まれてもいないこと」（でもそのニーズに合ったこと）、そして「先進事例（＝誰かが既にやったこと）から学ぶ」のではなく、「誰もがやっていないことを考える」ことを能動的に提案していく姿勢が部下には求められるのです。

**P40**　問題解決から問題発見に・・まず考えることは、全てのものを疑ってかかるということです

## ■ 絵手紙通信




秋の気配と共に金木犀の香りが・・・。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　所長 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

# 最近の出来事から (301号)

## ■ 森の中へ (R2.10.1)

▲米国・ベル研究所の玄関ロビーにあるグラハム・ベルの胸像の銘文に「時には踏みならされた道から外れ、森の中に入りなさい。きっとあなたが見たこともない、何か新しいものを見い出すに違いありません」と刻まれているというが、自分にとっての森とは何だったかと暫し振り返った。

▲偉人が分け入る「森」と比べること自体おこがましいが、意識して踏みならされた道を外れたことと言えば、親から離れたいと東京に出たこと。そして入ったクラブはあろうことか体育会だったことだろう。人生の太陽が南東の空45度に輝く中を、親の苦労も考えず青春を謳歌していた。

▲次に踏み入った森は、25歳での事務所の開業。地盤、看板、カバンなし、その上経験不足。そこは森ではなく荒涼とした砂漠だった。それでも様々な森の人々の叱咤・激励・指導・支援を得て、どうにか抜け出すことができたのは30歳を過ぎた頃。真夏の太陽は頭上に輝き、金はなくとも夢だけは膨らませていた。

▲それから30有余年。得意の林、失意の林、幾多の藪を経て今に至り、数本の若木が葉を繁らせ、数本の木が根を張り始めていることを喜びつつ、目指した森はこれだったのか、これから何を目指すべきか考えたが、太陽は既に西南西30度。思い出に浸り、立ち止まる時間も余りない。

▲秋の夕陽はつるべ落とし、つるべの縄が切れないとも限らない。されば、小さな人生は小さいなりに、人として価値のある面白い人生を目指し、新たな森に足を踏み入れてみようかと気を取り直した。秋田出身の71歳も頑張っていることだし。

## ■ 至言・金言・名言 (R2.10.12)

▲36歳の夢、60歳までに労務士を５人育て引退。その後の晴耕雨読の日々にタイムマシーンに乗った気分を味わうのも一興かと、1989年創刊の旅・食・人物・文化等をテーマとした雑誌「サライ」の切り抜きを保管してあったが、引退を待ちきれず読み返している。

▲自粛生活の中、「旅」の特集に水割りグラスを片手に空想トラベルに出かけ、「食」のテーマでは想像力で舌鼓を打ち、その器の写真を眺めては次回の陶作を構想し、「絵画」には絵手紙のヒントを探している。

▲一番の楽しみは「サライ・インタビュー」。その道を極めた作家、芸人、元仲居、大工、学者・・・多士済々の大先輩の実体験から滲み出る至言・名言・金言に共感したり、己の努力、忍耐の不足、思考の浅さにハッとさせられたりである。

▲最近読んだものでは、元・副総理　後藤田正晴氏（当時83歳）の「僕は世代交代論者だからね。・・だいたい、未来に責任がとれないでしょう、年寄りは」の言葉に共感し、自民党の定年制廃止を求める「有志議員一同」に読ませたいと思ったり、100歳のバー経営者　有馬秀子さんの「人間も昔とくらべると、振り子の“振り幅”が狭くなりました。善いも悪いも、ちっこく、ちっこく」にハッとしたり。越後・長岡瞽女　小林ハルさん（当時97歳）の「“いい人と歩くのは祭り、悪い人と歩くのは修行”と、孫じさまに教えられました」に辛抱と謙虚を教えられたり。

▲そんな折、日経新聞のコラムの「『如何に生きるべきか』のヒントは『如何に生きたか』を知ることにある」を目にし、大いに頷いた。