

今月の特集

- 1. 働き方改革関連法
- 2. 中小企業の同一労働同一賃金
- 3. 健康保険・介護保険の料率変更

1.働き方改革関連法

働き方改革関連法への対応の進捗はいかがでしょうか。時間外労働の上限規制の対応や、年次有給休暇の取得はすすんでいるでしょうか。2020年4月に中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されてからまもなく1年となりますので、内容を今一度振り返ってみましょう。

○時間外労働の上限規制

36 協定を結んでいても、時間外労働の上限(「限度時間」)は、

- 月 45 時間
- 年 360 時間

となり、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、

- 月 100 時間 未満(休日労働を含む)
- 複数月平均 80 時間 以内(休日労働を含む)
- 年 720 時間

を超えることはできません。また、月 45 時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

○年次有給休暇の取得

年次有給休暇は、年10日以上付与される従業員については、付与した日から1年以内に、5日について取得時季を指定して取得させなければなりません。対象には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

時季指定は従業員の意見を聴取し、できる限り希望に沿うよう努めなければなりません。

また、従業員ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存する必要があります。就業規則にも定めましょう。

時間外労働の上限規制及び年次有給休暇の取得は、どちらも違反すると罰則の対象となります。

年度末にも近づきました。今一度、従業員様の働き方について、ご確認ください。

2.中小企業の同一労働同一賃金

昨年4月、大企業に適用となった同一労働同一賃金「パートタイム・有期雇用労働法」が2021年4月からはよいよ中小企業でも適用となります。改めて概要とポイントをご紹介します。

同一労働同一賃金とは・・・

正規雇用労働者(正社員や無期雇用のフルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指す取り組みです。

具体的には、単に「正社員」「パート」いった雇用形態の違いによって待遇差を設けるのではなく、職務内容(業務の内容や職責)や配置変更の範囲(昇格も含む)を根拠に、労働者を適正に処遇しましょうという制度です。

1.不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者の間で、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、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

2.労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、正社員との待遇差の内容や理由などについて事業主に説明を求められることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3.裁判外紛争解決手続き(行政ADR)の整備

同一労働同一賃金は、行政ADRの対象のため、万が一訴訟に発展した場合は、無料・非公開での労使間交渉が可能です。

同一労働同一賃金のルールに違反した場合、罰則はありませんが、事業主に対して「勧告」や「指導」が行われる可能性があります。また、「勧告」「指導」後も改善が見られない場合は、企業名公表の対象となります。

また、従業員から損害賠償請求(差額請求)を受ける可能性があります。実際、過去には裁判で不合理な待遇差が認められ、企業に損害賠償が命じられたケースもあります。

●ポイント：均等待遇・均衡待遇●

均等待遇・・・

正社員と非正規雇用で職務内容、責任の程度、配置の変更範囲(異動等)が同じである場合は、賃金をはじめすべての待遇について正社員と同じ扱いにしなければいけません。

均衡待遇・・・

正社員と非正規雇用で職務内容等が異なる場合は、(1)職務の内容、(2)配置の変更範囲、(3)その他の事情(経験、能力、実績等)により、適切な待遇とし、不合理な待遇差を設けてはいけません。

不合理な待遇とならないようにするためには、諸手当や休暇等の個々の性質、目的を理解し見直す必要があります。

(参考) 諸手当の見直し例

基本給	能力や業績に応じて支給されているものについては、同じ能力・成績の場合は同一の、相違があればその差に応じて支払う必要あり
通勤手当	正社員は全額、非正規雇用は上限が設定されている→通勤費の補填という性質から同一支給が必要
精皆勤手当	毎月欠勤がなかった正社員のみ皆勤手当を支給している→労働力の確保を目的とし皆勤を奨励する目的で支給されているのであれば、同一の業務に就く者には同一の支給が求められる
賞与	業績への貢献に応じて支給されているものについては、正社員と同一の貢献をしている部分には同一の、相違があればその差に応じて支払う必要あり

諸手当だけでなく、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、解雇等のすべての待遇が含まれます。待遇の決定基準の説明義務もありますので、可視化・明文化するなどしっかりと説明ができるよう、自社の待遇を把握し、見直しましょう。

厚生省からガイドラインや取組手順書もでておりますので、そちらもご参考にしてください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

3. 健康保険・介護保険の料率変更

2021年3月分(4月納付分)より協会けんぽの健康保険・介護保険の保険料率が変更されます。

40歳から64歳までの方(介護保険第2号被保険者)は、これに全国一律の介護保険料率(1.80%)が加わります。(料率2021.3月分より0.01%上昇)

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r03/r3ryougakuhyou3gatukara/>

健康保険組合の健康保険・介護保険の料率改定につきましては、各健康保険組合のホームページをご確認ください。

【皆様にご協力いただきたい取り組みは3つ】

1. 健康診断により疾病の早期発見、重症化の予防
2. 企業を挙げて積極的に健康づくりに取り組んでいただくこと
3. ジェネリック医薬品の使用推進

医療費の上昇を抑えることができれば、保険料率の伸びを抑えることができる仕組みとなっています。

SATO コラム

2020年は、たくさんの方の事を諦めなければならない1年でしたが、少しずつ前向きに変わってきて、2021年は昨年開催できなかった高校野球も開催される模様です。

まだまだ感染対策は必要ですが、ワクチン接種等、光も見えてきました。

2021年は、2020年できなかったオリンピックや、イベントが開催できるようにになるといいですね。

【発行元】

SATO 社会保険労務士法人 名古屋オフィス
〒450-0002
名古屋市中村区名駅5-25-8 第二友豊ビル 4F
TEL : (052) 414-5836