

# 労務通信

2020.12月号

来年4月1日施行！

気になる同一労働同一賃金の取組みと賃金の動向について



## ◆「同一労働同一賃金」とは？

同一企業における、いわゆる正社員と非正規社員（有期雇用労働者、パートタイマー、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指し、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ます。また、非正規社員から求めがあった場合に、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主が説明すること、また説明を求めたことを理由に不利益取扱いをしないことが義務付けられます。2020年4月1日より大企業と労働者派遣について適用され、中小企業は2021年4月から適用となります。

## ◆企業・労働者はどんな反応をしている？

11月6日の閣議に提出された「令和2年度 年次経済財政報告」の第2章にて、同一労働同一賃金の取組みや影響に関する内容がまとめられているので、一部を紹介します。

待遇の違いについて、「業務の内容等が同じ正社員と比較して納得できない」と回答したパートタイマー・有期雇用労働者の割合は、「賞与」37.0%、「定期的な昇給」26.6%、「退職金」23.3%、「人事評価・考課」12.7%となっています。

一方、取組みの実施率は、「業務内容の明確化」35.2%、「給与体系の見直し」34.0%、「諸手当の見直し」31.3%、「福利厚生制度の見直し」21.2%、「人事評価の一本化等」17.7%となっています。また、企業が課題と感じていることは、「費用がかさむ」30.4%、「取り組むべき内容が不明確」19.5%、「社内慣行や風習を変える事が難しい」18.7%、「効果的な対応策がない、分からない」16.5%、「業務の柔軟な調整」16.1%となっています。

## ◆対応に必要な費用の一部に助成金を活用することも

厚生労働省のキャリアアップ助成金は、キャリアアップ計画を提出して6つのコースから選んで非正規社員の待遇改善等を行う場合に、費用の助成が受けられます。近年、「同一労働同一賃金」に向けて対応を進める企業で多く利用されていますが、申請が適正になされず不正受給と判断されると、支給取消しやペナルティが課されるだけでなく企業名が公表されます。

助成金の利用も含めて、「同一労働同一賃金」への対応について、ご不明な点等ございましたら、お気軽にご相談ください。

## 最新・行政の動き

### ◆雇用保険法、高年齢雇用安定法が改正されます！

厚生労働省は令和3年度、60歳台高齢者の雇用・就業確保に向けた支援策を拡充します。雇用保険法の改正により、高年齢雇用継続給付の縮小が決まり、高年齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業確保措置を講じることが努力義務となります。

### 【主な改正のポイント】

#### ●高年齢雇用継続給付金が段階的に廃止されます。

- ・60歳～64歳の被保険者に対して支給されている高年齢雇用継続給付金が2025年度（令和7年度）から縮小され、段階的に廃止されます。

#### ●高年齢労働者処遇改善促進助成金（仮称）が新設されます。

- ・60歳台前半高齢労働者の賃金を60歳到達時賃金の75%以上となるよう規定を改定する等、条件を満たした企業に対して助成金が支給されます。

#### ●70歳までの就業機会の確保が努力義務となります（令和3年4月1日から）。

- ・65歳までの雇用確保（義務）に加え、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されました。

#### 〈対象事業主〉

- ◆定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ◆65歳までの継続雇用制度を導入している事業主

#### 〈対象となる措置〉

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入  
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含みます。
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
  - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業※④、⑤については過半数組合等（労働組合・労働者の過半数代表労働者）の同意を得た上で、措置を導入する必要があります。

今回の改正は、高齢者を多く雇用されている企業様にとって影響が大きいと思われます。特に高年齢雇用継続給付金の段階的廃止による賃金低下をどうするか、早めの対応を検討する必要があります。