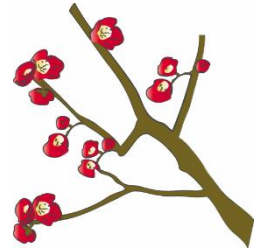


# 労務通信

2021.2月号

## 企業の同一労働同一賃金への対応状況



### ◆ 4月から全面施行「同一労働同一賃金」

パートタイム・有期雇用労働法の施行に伴って、企業には正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消等が求められています。2021年4月から中小企業にも全面的に適用されるこの「同一労働同一賃金」。完全施行を前に準備を進めている企業も多いところですが、企業の対応状況はどのようになっているのでしょうか。

### ◆ 「同一労働同一賃金」ルール 認知度は6割

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が実施した調査（10月1日現在の状況について調査。有効回答数（有効回答率）9,027社（45.1%））によれば、同一労働同一賃金ルールについて「内容を知っている」との回答が6割超となっています（大企業（常用雇用者301人以上）で93.6%、中小企業（同300人以下）で63.3%）。「内容はわからないが、同一労働同一賃金という言葉は聞いたことがある」は31.4%（大企業5.2%、中小企業32.6%）となっており、適用前の中小企業ではまだ周知が不十分である状況もわかります。

### ◆ 対応完了は約15%

同調査によれば、同一労働同一賃金ルールへの対応（雇用管理の見直し）について、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」が14.9%（大企業27.5%、中小企業14.1%）、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」が11.5%（大企業23.9%、中小企業10.8%）、「今後の見直しに向けて検討中（対応予定）」が19.5%（大企業25.7%、中小企業19.3%）となっています。約半数が「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」である一方、「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」が34.1%（大企業16.5%、中小企業35.1%）、「対応方針は、未定・わからない」が19.4%（大企業6.4%、中小企業20.1%）となっており、まだ手をつけていないという企業も多いようです。

### ◆ 不合理な待遇差禁止義務への対応が4割

対応策にも様々ありますが、本調査では（複数回答）、「正社員と職務・人材活用が異なる、パート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」が4割を超え（42.9%）、「正社員とパート・有期社員の、職務分離や人材活用の違いの明確化」（19.4%）、「正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）」（18.8%）、「就業規則や労使

セクハラ・パワハラ・メンタルヘルスのことなら合同労務『こころのほっとステーション』へ協定の改定」(18.6%)、「労働条件(正社員との待遇差の内容・理由を含む)の明示や説明」(17.0%)、「パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充」(12.8%)、「正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定」(10.7%)、「正社員の待遇の見直し(引下げ等)」(6.1%)等が続いています。これからという企業も、自社の状況をみながら具体的な対応を検討していきたいところです。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

「『パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査』結果」

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20201225.pdf>

## 最新情報・行政の動き

### ◆男性の育休取得を推進、育介法改正案提出へ

厚生労働省は、1月開始の通常国会に、育介法改正案を提出する予定です。男性の育休取得を推進するため、柔軟で利用しやすい制度作りと休業申出をしやすい環境整備を目指します。

男性を対象に、2週間前までの申出により、子の出生後8週間の間に、4週間を限度として取得可能な休業の仕組みを新たに整備します。休業期間中に一定範囲の就労を予定することも認めます。一方、本人・配偶者の妊娠・出産の届出があった場合、個別に取得の働きかけを行う義務を事業主に課します。中小企業にも配慮し、情報提供の方法に関しては、面談、書面など複数の選択肢を示す方針です。

### ◆傷病手当金・育休の保険料免除等の見直し、医療保険改革で議論

医療保険改革に向け、政府の全世代型社会保障検討会議の議論とあわせ、厚労省でも議論のとりまとめが行われています。傷病手当金の支給上限期間は1年6カ月と定められていますが、現行は途中で就労可能となり、支給が中断しても、上限は延びない規定となっています。「治療と仕事の両立」の観点から、断続的な労務不能期間を「通算」して上限を適用する形に改めます。

75歳以上高齢者の窓口負担は、現役並所得者3割、それ以外1割となっていますが、「それ以外」のうち年収200万円以上は2割負担に引き上げます。

育児休業期間中の保険料免除に関しては、短期取得者に関する規定を整備します。現行は休業が月をまたぐ場合のみ免除の対象としていますが、2週間以上休業も対象とします。

任意継続被保険者については、「2年経過」「保険料未納付」等の法定要件に該当する場合のほか、本人の選択により任意脱退も認める規定に改正する方針です。

厚生労働省 「医療保険制度改革に向けたこれまでの議論等」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000672607.pdf>