

チコ労務管理事務所通信

経団連が「同一労働同一賃金」で提言 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、様々な要素を総合的に勘案して同一の労働に当たるかどうか評価することを基本とすべき」と主張し、日本の実態に即した制度の実現を求めています。

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。

就業規則に「懲戒処分」明記も！ 企業に求められる「マタハラ」防止対策

就業規則に「マタハラ懲戒」

厚生労働省は、妊娠や出産を理由とした職場における嫌がらせを意味する「マタニティ・ハラスメント(マタハラ)」の防止対策の1つとして、企業が対処方針を就業規則などに明記し、加害者を懲戒処分とすることなどを求める指針案を示しました。

この指針は今年3月に成立した改正男女雇用機会均等法などに基づくもので、来年1月の施行に合わせて運用が始まる予定です。

マタハラ・育休に関する相談が増加

2015年度に全国の労働局の雇用均等室に寄せられたマタハラに関する相談件数が4,762件となり、過去最多を2年連続で更新しました。4,000件を超えたのは初めてのことです。

相談内容で最も多かったのが、「婚姻や妊娠、出産を理由とした不利益取扱い」で2,650件（前年比17.7ポイント増）、次いで「育児休業での不利益取扱い」が1,619件（同20.8ポイント増）となっています。

近年、マタハラが社会問題化しており、認知が広がっていることも影響しているようです。

解釈通達も確認を

妊娠を理由とした降格が男女雇用機会均等法に違反するとした2014年10月の最高裁判決を受け、厚生労働省は「妊娠・出産・育児休業等の事由を『契機として』不利益取扱いが行われた場合は、原則として妊娠・出産・育休等を『理由として』不利益取扱いがなされた」と解され、法違反」とする通知を労働局に出しています。

これに関しては、同省から「妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ&A」が出ていますので確認しておきましょう。

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ことが必要です。

「介護休業」取得の判断基準を緩和

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ず。

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。

取得できる基準の緩和でより取得しやすく

上記改正法の施行に合わせて、厚生労働省は、介護休業の取得基準を緩和する方針を決めました。現行基準は特別養護老人ホームへの入所が必要かどうか（要介護2～3程度）が目安となっていました。介護認定と連携していないためわかりにくいという声もあり、介護休業の利用低迷の一因ともなっていました。

新基準では、要介護2以上なら休業を取得できることが明記され、要介護1以下でも、見守りの必要度に応じて休業が取得できるようになります。

就業規則、育児・介護休業規程の整備が必要

上記の通り、介護休業制度については来年1月1日から施行される改正法の影響もあり、企業は就業規則や育児・介護休業規程の見直しが必要となります。

また、取得基準の緩和により、取得の可否に関する相談や取得希望者が増えることが予想されますので、情報提供や相談対応ができるようにしておく必要があります。

2016年中の対応が求められる事項ですので、漏れのない準備を進めましょう。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3

電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185

e-mail：info@chiko-jimusho.com