

市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬將



〒381-1231
長野市松代町松代 9 0 8
電話 : 026-278-3555 F A X : 026-278-3540
e-mail : ima@ichiba-sr.com URL : www.ichiba-sr.com

「同一労働同一賃金」に関する 報告書の内容は？



◆関連法案を秋の臨時国会に提出へ

厚生労働省の労働政策審議会は 6 月 9 日、「同一賃金同一労働」に関する法整備について検討してきた結論を報告書にまとめました。

これを受けて政府は関連法案をまとめ、秋の臨時国会に提出する予定です。

以下では報告書の骨子を紹介します。

◆短時間労働者・有期契約労働者の待遇差の「考慮要素」を明確化

待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、その性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき点を明確化し、「待遇の性質・目的」は実態を踏まえて判断されるものと考えられることに留意が必要としました。

また、「考慮要素」として内容を明記すべき事項として、新たに「職務の成果」「能力」「経験」を明記します。

なお、現行法においては短時間労働者についてのみ規定されている「均等待遇規定」を、フルタイムの有期契約労働者についても対象とすべきとしています。

◆派遣労働者の待遇決定の方法は選択制に

派遣労働者の待遇を決める方法として、(1)派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善、(2)労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善のいずれかの選択制とします。

具体的には、(1)については、派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けたうえで、派遣元事業主がこの規定に基づく義務を履行できるように、派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務を課すとともに、派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととします。

また、(2)については、派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこととしています。

そして、(1)(2)のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当だとしています。

◆労働者に対する待遇に関する説明の義務化なども

さらに、短時間労働者・有期契約労働者、派遣労働者のいずれに対しても、労働条件や待遇についての説明義務を厳格化するとともに、労働者が事業主に対し説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することが適当としています。

この他、行政による裁判外紛争解決手続の整備などや有期契約労働者の就業規則作成・変更時の意見聴取(努力義務)などが盛り込まれました。

改正育児・介護休業法が10月より施行、育児休業期間が延長されます!



◆10月1日施行!

今年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されますが、今回

の改正により、保育園などに入れない場合の育児休業期間が最長2歳まで延長可能となりました。

◆「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に

現在の育児休業期間は、原則、子が1歳になるまでですが、保育園に入れないなどの場合は1歳6カ月まで延長することができます。

それが今回の改正により、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が1歳6カ月に達した後に休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、従業員から申し出ることにより、最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12月で1歳6カ月までの育休が終わってしまうのに保育園に入れないという場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、保育園へ入ることができない場合だけでなく、子の養育を行っている配偶者が病気などにより子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならないこととされていることから、遅くとも1歳6カ月到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行わなければなりません。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

◆その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ではありますが改正がなされました(10月1日施行)。

(1) 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたことなどを知った場合、事業主はその方に個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件など）を知らせるよう努めなければなりません。

(2) 育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇など）を設けるよう努めなければなりません。

労働基準法改正案成立を目指し 「高度プロフェッショナル制度」 修正へ



◆連合からの要請を受け法案修正の動き

7月11日、労働基準法改正案の修正をめぐる政労使会合の合意文書案が明らかになりました。

改正案に盛り込まれている、年収1,075万円以上の金融ディーラーや研究開発職などを労働時間規制の対象外とする「高度プロフェッショナル制度」について、労働界の求める長時間労働対策を盛り込んだかたちに修正し、秋に開かれる臨時国会での成立を目指します。

◆具体的な修正内容

合意文書案では、制度対象者の長時間労働対策として、「年間104日以上かつ4週4日以上の日を与えること」を義務付けることとしました。

また、(1) 退社から入社までの間に一定の休息時間を設ける勤務間インターバル制度の実施、(2) 労働時間の上限設定、(3) 2週間連続の休日取得、(4) (一定条件の下での) 臨時の健康診断の実施のいずれか複数の措置を労使で決定し、実施を義務付けます。

さらに、制度適用者の拡大を懸念する労働界への配慮から、「対象が営業職全般に拡大されるものではない」との表現も、盛り込まれました。

◆修正案をめぐる動き

連合の逢見人事局長は7月11日に民進党の大串政調会長と会談し、条件付きで政府案を受け入れる内容を盛り込んだ連合の修正案を説明しました。

塩崎厚生労働大臣は、同日の記者会見で「連合の意見を聞きながら前に進めていきたい」と述べています。

◆臨時国会での成立なるか？

継続審議となっている労基法改正案には、高度プロフェッショナル制度のほか、「中小企業の月60時間以上の時間外労働の割増賃金率の見直し」や「時間外労働時間の上限設定」などが盛り込まれています。

また、臨時国会には、非正規労働者の処遇を改善する「同一労働同一賃金」に向けたパート労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正案も提出される予定です。

これらが「働き方改革関連法案」として臨時国会で一括審議される見通しですが、野党が根強く反対している改正項目も含まれており、法案

の行方は不透明です。

◆連合、見送りへ

連合は 27 日に札幌市で開いた中央執行委員会で、政労使合意の見送りを確認し、法改正に反対する姿勢を明確にしました。



～今月のことば～

ほとんどの情報は正しくない

それはともかくとして、情報というのは真に受けない方が身のためである。なにしろ、情報を流しているのはほとんどがマスコミだし、またそれ以外の発信源のものも、結局は自分たちの立場を維持したいという力学に基づいて、情報を作るからだ。

したがって、今現在のニュースに注目していても、現実というものは掴めない。それよりも、ずっと遠くの世界のどこかに目を向けてみよう。日本から遠く離れている国のものを調べてみよう。自分で発見するのである。おや、こんな面白いものがあるじゃないか。どうして日本にはないのか。そう考えると、日本の今の状態がかえって鮮明に見えてくるものだ。

これは、他者をよく観察して、珍しいことをする人、変な考え方をする人に興味を持つと、^{ひるがえ}翻って「では自分は どうしてそれを珍しい、変な考えだと感じるのか」というように、自分の思考の基準というものが見えてくるのに似ている。ものごとの見方というのは、つまりそういうことなのだ。

「現代を見ろ」「周囲を把握しろ」「空気を読め」というまっしぐらの

視線では見誤るばかりだし、当然ながら、隠れている本質は見えない。仕事をしていると特に、「現在」というものを正しく把握する必要がある。これから仕事を選ぼうという人も、与えられた情報を鵜呑みにせず、もう少し世の中の流れを、高いところからぼんやりと眺めてもらいたい。

『「やりがいのある仕事」という幻想』

森 博嗣 著

～事務所よりひとこと～



我が家でも、5月に植えた夏野菜が収穫の時期をむかえました。

例年並みに収穫ができ、なす、トマト、キュウリ等毎日食卓に並んでいます。

先日、毎年の事ながら、猿の食害にあってしまいました。

今年は初めてカボチャが実になり、大きくなるのを楽しみにしているのですが、何年か前に、近所のお宅のトウモロコシやカボチャを猿が持って逃げて行くのを思い出しました。食べ頃になる前に、この猿達にカボチャを持ち逃げされないように何か策を立てなければと思っているところです。(滝沢)

