あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2021 年 4 月号
Apr. 2021 | 4

テレワーク　時間帯柔軟に
厚労省　ガイドラインを見直し定着化促進へ

厚生労働省は、テレワークに関する企業向けガイドライン（指針）を見直し、テレワークの定着化、普及を促進する。内閣府によると、新型コロナ感染拡大により 2020 年 12 月時点でテレワークを実施している就業者は全国で 21.5%に上り、2019 年 12 月に比べて 10 ポイント以上上昇している。ただし業種ごとで導入率に差が出ているため、テレワークの導入にあたり具体的な対応基準を設け、テレワークを普及・定着させたい考え。

新たなガイドラインでは、あいまいな労務管理方法を明確化するため、労使で労務管理のルールをあらかじめ決定し、テレワーク時の就業規則を定めるよう求める。生活サイクルに合わせた始業終業時間の柔軟な調整や、家事などの中抜け時間分は終業時間を遅らせて調整する運用方法も明示する。

テレワークの対象社員の決め方についても正規・非正規といった雇用形態の違いで導入の可否を決めないよう促す。人事評価の観点では、出勤することで評価を高くしたり、所定時間外のメールに対応しないことで評価を下げる対応は不適切といった具体例を盛り込む。

三菱ケミカル　履歴書に性別顔写真求めず
新卒採用　多様性を重視

三菱ケミカルは、新卒の定期採用で応募する学生に性別の記入や顔写真の提出を求めない方針をうちだした。女性や性的少数者（LGBT）が応募しやすくするのが狙い。

多様な人材の確保を通じイノベーションを生みやすい組織にしていく動きが、日本企業の間でも広がってきている。

従来は面接時に性別を明記した履歴書を提出する必要があった。2022 年 4 月入社向けに応募する学生から性別の記入を不要とする。面接の時も性別情報を聞かないとしている。

産業界では同様の動きが出ており、ホンダの新卒採用の応募時においても、性別の記載を不要としている。

雇用調整助成金　5 月から特例措置の縮減
7 月以降は更に縮減へ

厚生労働省は、雇用調整助成金の特例措置について、2021 年 5 月・6 月の 2 ヶ月間、従来の措置（上限額 15,000 円、助成率最大 10/10）を縮減（上限額 13,500 円、助成率最大 9/10）するとともに、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業については特例を設ける予定と発表した。その上で、7 月以降については、雇用情勢が大きく悪化しない限り、更に縮減する予定。

また、雇用維持要件については、現在、一定の大企業及び全ての中小企業を対象として、これらの企業の 2021 年 1 月 8 日以降 4 月末までの休業等については、2021 年 1 月 8 日以降の解雇等の有無により、適用する助成率を判断し、解雇等を行わない場合の助成率を 10/10 としている。

5 月・6 月は、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業に対しては、引き続き、2021 年 1 月 8 日以降の解雇等の有無により、適用する助成率を判断する予定とするが、上記に該当しない企業については、2020 年 1 月 24 日以降の解雇等の有無により適用する助成率を判断する予定。

労災死傷病者 2063 人
高年齢者・外国人が多い傾向

長野労働局が公表した 2020 年の長野県内における労働災害発生状況によると、死傷者数（死亡者及び休業 4 日以上の負傷者）は 2063 人で 3 年連続 2000 人を超えた。新型コロナウイルス感染拡大に伴い、多くの業種が休業や時短営業に踏み切ったものの、高い発生水準となった。

内容別では転倒が 24%を占め最多で、墜落・転落 18%、無理な動作 14%が続く。業種別では製造業が全体の 2 割強を占め、建設業、運送業も目立つがそれぞれ発生数は減少している。「卸売業又は小売業」や「社会福祉施設」では増加している。60 歳以上の高年齢者の死傷者は 556 人で昨年の 570 人とほぼ同水準となっており、高止まりしている。運動機能低下に伴う転倒が目立つ。外国人労働者は昨年より 26 人多い 89 人で、うち技能実習生が 48 人。製造業での機械装置の操作ミスを原因とする負傷が多いとみられる。客との接触などによる業務上の新型コロナ感染は 25 人だった。

あがたグローバル社労士事務所　　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

中小企業への「同一労働同一賃金」適用について

働き方改革関連法の大きな柱の一つであるパートタイム・有期雇用労働法の「同一労働同一賃金」について、2021 年 4 月から中小企業へも適用となります。改めて注意点についてまとめました。

はじめに

2020 年 4 月から施行されているパートタイム・有期雇用労働法は、**正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（有期雇用パートタイム労働者）の「待遇差」を解消すること**を目的としています。2021 年 4 月から、同法に定める**「同一労働同一賃金」**の規定が中小企業へも適用となります。厚生労働省のガイドラインをもとに、改めて注意点について解説します。

同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金を文字通り読むと**「同じ仕事をしている人に同じ賃金を支払う」**となりますが、パートタイム・有期雇用労働法では前述した通り、「正社員と非正規社員の格差是正」を目的としているため、主に「非正規社員の待遇改善のための基準」と理解すべきものです。

つまり、4 月からは中小企業も同一労働同一賃金の基準に従って**非正規社員の格差是正を考えていかなければならない**、ということになります。正社員との格差是正を求められる対象は主に「アルバイト」「パートタイマー」「有期雇用労働者」「定年後の再雇用労働者」「派遣労働者」です。

ガイドライン

厚生労働省のガイドラインについて、以下 3 つの重要な格差の判断基準があります。

【1. 職務の内容】

正社員と非正規社員の給与や福利厚生等を比較するとき、現在従事している業務の「内容」と「責任の程度」に差があるかという観点で判断します**(表 1)**。

【2. 変更の範囲】

将来にわたって職務の内容が変更されたり、配置の変更がされたりするかを基準として判断します**(表 2)**。

表 1

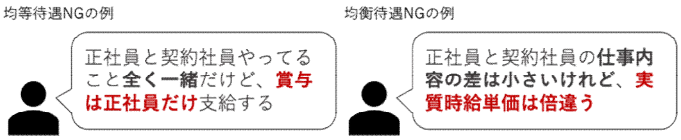
格差 OK の例	● 職務の難易度に違いがある場合 ● 仕事に関連する能力や経験値に差がある場合 ● 販売業で正社員にはノルマが課せられており、パートタイマーには課せられていない場合
格差 NG の例	● 正社員とパートタイマーに能力・経験差があるが、その能力・経験は現在の職務に関係がない場合 ● 職務について責任の程度が同等の場合

表 2

格差 OK の例	● 正社員には転勤があり、契約社員等にはない場合 ● 正社員には職種変更や配置転換があり、契約社員にはない場合
格差 NG の例	● 正社員も契約社員も配置転換や職種変更をしている場合

【3. 均等待遇と均衡待遇】

「均等待遇」と「均衡待遇」とは、待遇の妥当性を判断する 2 つの物差しです。「均等待遇」とは、雇用契約の違いにより待遇に差をつけてはいけないことを指し、「均衡待遇」とは格差をつける場合でも妥当な範囲の差に止めるべきである、という意味になります。



想定されるトラブル

今回の法律改正に際して特に注意すべき対象の一つに「熟練したパートタイマー」があります。正社員より仕事ができる熟練パートタイマーが賞与や昇給など均等待遇を求めてくるということが考えられます。