

# こばやし事務所便り

## 企業の同一労働同一賃金への対応状況は？



### ◆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。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文言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）、「左記（正社員と職務・人材活用とも同じ）以外のパート・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。

## 育児休業中の就労について

### ◆育児休業中に就労することはできるか？

育児・介護休業法上の育児休業は、子の養育を行うために、休業期間中の労務提供を消滅させる制度

です。よって、休業期間中に就労することは想定されていません。

しかし、労使の話合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することができます。ただし、恒常的・定期的に就労させる場合は、育児休業をしていることになりません。

#### ◆育児休業中の就労にあたっての留意点

事業主の一方的な指示により就労させることはできませんので、労働者が自ら事業主の求めに応じ、合意することが必要です。また、事業主は、育児休業中に就労しなかったことを理由として、人事考課において不利益な評価をするなど、労働者に不利益な取扱いをしてはなりませんし、上司や同僚からのハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置（マタハラについての相談体制の整備、相談が発生したときの適切な対応等）を講ずる必要があります。

#### ◆一時的・臨時的に就労した場合、育児休業給付金は支給されるか？

上記のように、一時的・臨時的にその事業主の下で就労した場合、就労が月10日（10日を超える場合は80時間）以下であれば、育児休業給付金は支給されます。

#### ◆一時的・臨時的に就労に該当するケース

厚生労働省が公表している「育児休業中の就労について」というリーフレット（令和2年12月）において、一時的・臨時的に就労と該当する例と該当しない例が示されています。

- ① 労働者の育児休業期間中に、限られた少数の社員にしか情報が共有されていない機密性の高い事項に関わるトラブルが発生したため、当該事項の詳細や経緯を知っている当該労働者に、一時的なトラブル対応を事業主が依頼し、当該労働者が合意した場合。
- ② 労働者は育児休業の開始当初は全日を休業していたが、一定期間の療養が必要な感染症がまん延したことにより生じた従業員の大規模な欠員状態が短期的に発生し、一時的に当該労働者が得意とする業務を遂行できる者がいなくなったため、テレワークによる一時的な就労を事業主が依頼し、当該労働者が合意した場合など。

これらの事例はあくまで一例であり、これらの事例に合致しないケースが一律に一時的・臨時的な就労に該当しないことにはなりません。また、一時的・臨時的に就労と判断されない例として、

③労働者が育児休業開始当初より、あらかじめ決められた1日4時間で月20日間勤務する場合や、毎週特定の曜日または時間に勤務する場合、を挙げています。

#### ～当事務所よりひと言～

寒い毎日が続いていますが、梅の花が咲く時期になりました。春はもうすぐそこまで来ているようです。

今年はコロナウィルスの流行もあり、自粛の時期ではありますが、私は出勤の道すがら、梅の花を眺めながら大きく深呼吸しています。

今年1月から、年金機構、ハローワーク、労働基準監督署など紙での申請書類はほとんど会社印の押印不要となりました。また労働者代表の押印も不要です。

会社様に押印などのお手間をおかけする機会が減り弊所としましてもありがたい改革と思っています。

今後は会社印の要否についてはその都度ご相談します。押印不要で弊所に申請をお任せいただける場合も必ず提出書類は共有いたしますので、ご安心ください。

今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

小林

