

2021年3月号

(2021年3月18日発行)

大阪：〒598-0013 大阪府泉佐野市中町 1-2-4

e-mail：info@senshu-sr.com

HP：<https://senshu-sr.com>

泉州経営協会 静社労士事務所便り

同一労働同一賃金② 36協定届の様式変更 健康保険料率等の変更

同一労働同一賃金が、2021年4月から中小企業でも始まります。先月号の続きを今月号にてご案内していきますので、ご一読頂けますと幸いです。また、4月から36協定届の様式変更、健康保険料率等の変更もご案内していきます。

※過去の事務所便りは、<<https://senshu-sr.com/>>の事務所便りタブよりご覧頂けます。

◆個々の待遇検証③ 各種手当

- ・役職手当：職責に対する手当 → 同一の役職に就く非正規労働者には同様に支給すること
- ・特殊作業手当：危険度や作業環境に対する手当 → 同一の作業に就く非正規労働者には同様に支給すること
- ・特殊勤務手当：交代制など特殊勤務に対する手当 → 同一の勤務形態の非正規労働者には同様に支給すること

日本郵便事件(東京)(最高裁 R2.10.15)：

年未年始に勤務した正社員には年未年始勤務手当が支給されるが、同時期同業務を行った時給制契約社員には支給されないのは不合理としました

- ・精皆勤手当：皆勤による円滑な業務に対する手当 → 所定労働日に皆勤した非正規社員には同様に支給すること

ハマキョウレックス事件(最高裁 H30.6.1)：

正社員には皆勤手当は支給されるが、契約社員には支給しないのは不合理としました

長澤運輸事件(最高裁 H30.6.1)

正社員には精勤手当は支給されるが、嘱託乗務員には支給しないのは不合理としました。精勤手当は皆勤という事実に基づいて支給されるため、歩合給や能率給に係る係数が(嘱託乗務員の方が有利に)異なっていたが、これをもって不合理ではないとは言えないとしました。

- ・時間外労働手当、休日労働手当、深夜労働手当：時間外、休日、深夜に労働を行ったことに対する手当 → 時間外、休日、深夜に労働を行った非正規社員には同様に支給すること

メトロコマース事件(東京高裁 H31.2.20 → 最高裁上告不受理により確定)：

所定労働時間を超えて労働した場合、正社員は初めの2時間の割増率は2割7分、2時間超えは3割5分であるのに対し、契約社員は1日8時間を超えた労働の割増率が一律2割5分であるのは不合理としました。

- ・通勤手当、出張旅費：通勤や出張の費用の補償 → 当該費用の発生する非正規社員には同様に支給すること

ハマキョウレックス事件(最高裁 H30.6.1)：

交通手段および通勤距離が同じであるのに、正社員は5,000円、契約社員は3,000円の支給は不合理としました。

- ・食事手当：労働時間中の食事に対する手当 → 労働時間中に食事時間がある非正規社員には同様に支給すること

ハマキョウレックス事件(最高裁 H30.6.1)：

正社員に対して給食手当を支給し、契約社員には支給しないのは不合理としました。

- ・単身赴任手当：単身赴任による生活費の補償 → 単身赴任をする非正規社員には同様に支給すること
- ・地域手当：特定地域での生活費の補償 → 同一地域で働く非正規社員には同様に支給すること

※同一労働同一賃金ガイドライン参考



・退職金：→ 性質や目的に照らして、非正規社員にも、均等または均衡のとれた支給を行わなければならない
例えば、勤続年数、退職事由、退職時の基本給等で退職金額が決定されているのであれば、非正規社員にもその度合いに応じた退職金を支給すること

◆個々の待遇検証④ 福利厚生 教育訓練

- ・食堂、休憩室、更衣室：快適な職場環境の提供 → 同じ職場で働く非正規社員には同様に提供すること
- ・転勤者用社宅：転勤による住居費用負担の代替 → 転勤の有無等同要件の非正規社員には同様に提供すること
- ・慶弔休暇：慶事弔事の特別休暇 → 同じ慶事弔事があった非正規社員には同様に付与すること
- ・病欠休暇、傷病休暇：休職し復職を図る休暇 → 非正規社員には同様に付与すること
※病欠休暇は一定期間療養に専念させ相応の勤続継続を見込む休暇。正社員は有給の病欠休暇制度でアルバイトは勤続2年余りでは無給の病欠休暇を不合理ではないとする判例や、勤続10年以上で無給は不合理とする判例があります。
- ・教育訓練：職務に必要な技能、知識の習得 → 同じ職務の非正規社員には同様に実施すること

◆同一労働同一賃金に対する今後の方向性

各種手当や福利厚生について、個々の待遇差に不合理がないかを説明できなければなりません。そのため、これが多い企業は、縮小や廃止による労働条件の単純化が進むと思われます。自社の各種手当や福利厚生について、これを機会に見直してはいかがでしょうか。なお、縮小や廃止については、合理性の欠く不利益な変更にならないよう注意しなければなりません。縮小や廃止で得られる金銭を賃金に再分配して、全体的な賃金は補償しつつ、複数年かけて縮小や廃止を緩やかに実行していくと理解されやすいと思います。

少子高齢化により人材獲得が難しくなる時代になりつつあります。正社員だけでなく、非正規労働者の人材獲得による労働力を確保する必要性が高まり、同一労働同一賃金に対して取組んでいる企業が選ばれていくことと思います。

◆36 協定届の様式変更

2021年4月から36協定届の様式が変更になります。変更は、①押印・署名が不要、②協定当事者に関するチェックボックスの新設です。ただし、①は協定書を兼ねる場合は不要にはなりません(※)。②は、選任された労働者代表者が、管理監督者でないこと、36協定締結者を明確にした上で投票や挙手等で選出されたこと、使用者の意向で選出されていないこと、のチェックボックスになっています。

※36協定は、協定当事者と協定書を締結し、協定書の内容で協定届を作成して、役所に提出します。ただ、協定書も協定届も書式は違えど内容は同じため、協定届への押印・署名により、これに協定書を兼ねることが出来るとされています。多くの企業では、兼ねて運用されているかと思いますが、①は実態として現状と変わらないと思われます。

◆健康保険料率等の変更

2021年3月分から協会けんぽの健康保険料率と介護保険料率に変更になります。

大阪：現行は10.22% → 10.29%に引上げ

京都：現行は10.03% → 10.06%に引上げ

東京：現行は9.87% → 9.84%に引き下げ

介護保険料は、全国一律で、現行の1.79% → 1.80%に引上げ

各都道府県の保険料率は、下記になります

<<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3130/r3/20205/>>

3月分から保険料率変更の為、社会保険料を翌月徴収する場合は、

4月に支給する給与から控除する社会保険料が変更になります。

3月に賞与を支給する場合は、変更後の保険料率で計算する必要があります。

