

労務通信

2016.8月号

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。

セクハラ・パワハラ・メンタルヘルスのことなら合同労務『こころの健康』相談窓口へ
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。

助成金情報

◆平成 28 年度雇用関係助成金

今年度も雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などに活用できるさまざまな助成金の制度があります。その中から、平成 28 年度注目の助成金をご紹介します。

生涯現役起業支援助成金

- ・中高年齢者(40 歳以上)が起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる労働者(中高年齢者)の雇入れ(※)を行う際に要した、雇用創出措置について助成を行う。

(※) 60 歳以上の方を 2 名以上、または 40 歳以上の方を 3 名以上

起業者が 60 歳以上の場合 : 助成率 2 / 3 (助成額の上限 200 万円)
起業者が 40 歳～59 歳の場合 : 助成率 1 / 2 (助成額の上限 150 万円)

3年以内既卒者等採用定着奨励金

- ・学校等の既卒者・中退者又は高校中退者の応募が可能な新卒求人の申込みまたは募集を新たに行い、雇入れ(※)から一定期間定着した場合に助成を行う。

(※) 当該求人の申込みまたは募集前 3 年度間において、同内容の申込みまたは募集を行っていないこと

<中小企業の場合>

既卒者等コース : 1 人目 70 万円、2 人目 35 万円 (上限 2 名)
高校中退コース : 1 人目 80 万円、2 人目 45 万円 (上限 2 名)

この他、男性労働者の育児休業取得促進のための助成金(出生時両立支援助成金)や、仕事と介護の両立に関する取り組みを行った事業主に対して助成するもの(介護支援取組助成金)などがあります。詳細は厚労省ホームページ、または当事務所へお気軽にお問合せください。