

TKN社労士通信

2020年12月号

TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012
東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話：03-6315-8830
FAX：03-3795-9021
E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL：http://www.tkn-sr.jp/



来年4月1日施行！ 気になる同一労働同一賃金の取組みと賃金の動向について

◆「同一労働同一賃金」とは？

同一企業における、いわゆる正社員と非正規社員(有期雇用労働者、パートタイマー、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指し、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

また、非正規社員から求めがあった場合に、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主が説明すること、また説明を求めたことを理由に不利益取扱いをしないことが義務付けられます。

2020年4月1日より大企業と労働者派遣について適用され、中小企業は2021年4月から適用となります。

◆企業・労働者はどんな反応をしている？

11月6日の閣議に提出された「令和2年度年次経済財政報告」の第2章にて、同一労働同一賃金の取組みや影響に関する内容がまとめられているので、一部を紹介します。

待遇の違いについて、「業務の内容等が同じ正社員と比較して納得できない」と回答したパートタイマー・有期雇用労働者の割合は、「賞与」37.0%、「定期的な昇給」26.6%、「退職金」23.3%、「人事評価・考課」12.7%となっています。一方、取組みの実施率は、「業務内容の明確化」35.2%、「給与体系の見直し」34.0%、「諸手当の見直し」31.3%、「福利厚生制度の見直し」

21.2%、「人事評価の一本化等」17.7%となっています。

また、企業が課題と感じていることは、「費用がかさむ」30.4%、「取り組むべき内容が不明確」19.5%、「社内慣行や風習を変える事が難しい」18.7%、「効果的な対応策がない、分からない」16.5%、「業務の柔軟な調整」16.1%となっています。

◆対応に必要な費用の一部に助成金を活用することもできます

厚生労働省のキャリアアップ助成金は、キャリアアップ計画を提出して6つのコースから選んで非正規社員の待遇改善等を行う場合に、費用の助成が受けられます。

近年、「同一労働同一賃金」に向けて対応を進める企業で多く利用されていますが、申請が適正になされず不正受給と判断されると、支給取消しやペナルティが課されるだけでなく企業名が公表されます。

助成金の利用も含めて、「同一労働同一賃金」への対応は、専門家に相談しながら進めるのがよいでしょう。

テレワークセキュリティの実態は？ (総務省調査より)

◆急速に普及したテレワークと課題

今年になって、新型コロナウイルスへの対応として、初めてテレワークを導入したという企業も

多いところでは、総務省が今年7～8月に従業員10名以上の3万社に実施した調査でも、回答数5,433のうちテレワーク実施企業は1,569となっています。

ただ、急場しのぎで始めた企業も多く、テレワークに必要な機材やセキュリティ体制も整わないまま実施している企業も多いのではないのでしょうか。実際に、同調査でも、テレワークの導入にあたっての課題として「テレワークに必要な機器の整備」(54.3%)、「セキュリティ確保」(43.1%)が挙げられています。

◆情報セキュリティ管理体制

本調査によれば、「情報セキュリティに関する明確な担当者は存在しない」とする企業が2割もみられました。また、情報セキュリティの管理体制等に関する対策の実施状況として、「情報セキュリティポリシーの策定」(34.1%)、「定期的なセキュリティ教育・啓発活動」(32.9%)、「社内情報の重要度レベルによるファイル等へのアクセス制限」(28.9%)が挙げられています。いずれも3割程度にとどまっており、対策が十分でない企業がまだ多いことがわかります。

◆サイバー攻撃に関する対策の実施状況

本調査では、「各種サイバー攻撃に関する対策の実施状況」として、「セキュリティ対策ソフト(ウイルス対策ソフト等)が常に最新になるように指示・設定をしている」(64.4%)、「OSやソフトウェアについて最新の状態となるようアップデートを指示・設定をしている」(53.6%)、「インターネットと社内のネットワークとの間に、ファイアウォールを設置している」(47.7%)が続きますが、セキュリティ対策ソフトが常に最新になるように指示・設定している企業は約3分の2にとどまっていることがわかります。

◆十分な対策を

最近では、「ランサムウェア」と呼ばれる身代金要求型のウイルスによる被害なども多く報告されています。企業がサイバー攻撃を受け、社内の重要な情報が流出したり、金銭を要求された

りする被害は後を絶ちません。テレワークが普及する中、セキュリティ対策が不十分な企業は、そのような攻撃の格好の餌食となってしまいます。企業としては真剣に対策を検討したいところです。

年次有給休暇の取得が過去最高 ～令和2年度就労条件総合調査

厚生労働省から令和2年就労条件総合調査の結果が公表されました。今年の特徴は、年次有給休暇の取得日数が過去最多の10.1日、取得率が過去最高の56.3%となったことです。

◆労働時間制度

(1)所定労働時間

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間47分(平成31年調査7時間46分)、労働者1人平均7時間46分(同7時間45分)となっています。週所定労働時間は、1企業平均39時間24分(同39時間26分)、労働者1人平均39時間03分(同39時間03分)となっています。

週所定労働時間の1企業平均を企業規模別にみると、「1,000人以上」が39時間00分、「300～999人」が39時間09分、「100～299人」が39時間12分、「30～99人」が39時間30分となっています。産業別にみると、「金融業、保険業」が38時間17分で最も短く、「宿泊業、飲食サービス業」が39時間51分で最も長くなっています。

(2)年間休日総数

平成31年・令和元年(又は平成30会計年度)の年間休日総数の1企業平均は109.9日(平成31年調査108.9日)、労働者1人平均は116.0日(同114.7日)となっています。

1企業平均年間休日総数を企業規模別にみると、「1,000人以上」が116.6日、「300～999人」が114.9日、「100～299人」が113.0日、「30～99人」が108.3日となっています。

(3)年次有給休暇

平成31年・令和元年(又は平成30会計年度)1年間に企業が付与した年次有給休暇(繰越日数を除く)は労働者1人平均18.0日(平成31年調査18.0日)、そのうち労働者が取得した日数は、10.1日(同9.4日)で、取得率は56.3%(同

52.4%)となっており、取得日数は過去最多(昭和59年以降)、取得率は過去最高(昭和59年以降)となりました。

◆賃金制度

(1)時間外労働の割増賃金率

時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業割合は81.6%(平成31年調査84.0%)となっており、そのうち時間外労働の割増賃金率を「25%」とする企業割合は93.3%(同94.9%)、「26%以上」とする企業割合は4.5%(同5.0%)となっています。

(2)諸手当

令和元年11月分の常用労働者1人平均所定内賃金は319.7千円となっており、そのうち諸手当は47.5千円、所定内賃金に占める諸手当の割合は14.9%となっています。また、所定内賃金に占める諸手当の割合を企業規模別にみると、規模が小さいほど高くなっています。

テレワークに対応できる体制整備は必然

◆緊急事態宣言から半年後の状況

人材サービス会社のアデコ株式会社が行った調査で、緊急事態宣言から半年後における企業のテレワークの状況等が明らかになりました。

人事・総務担当者1,200名を対象にしたこの「緊急事態宣言から半年後の企業テレワーク実態調査」によると、緊急事態宣言下でテレワークを導入した企業のうち82%がテレワークを継続しています。そのうち42%が全社的に継続、40%が一部の部署のみ継続しているとのことです。

テレワークを継続している企業の半数以上で出社日は設定せず、個人の裁量にゆだねられているとのことです。出社日を決めている場合は、週3日出社としている企業が最も多いそうです。

◆リテラシー

調査では、今後の働き方については、「テレワークの導入、継続予定」が53%との回答が過

半数を占める一方、「廃止、縮小、導入予定なし」が34%となっています。この傾向は従業員1,000名未満の企業で顕著となっています。

ただ、テレワークの継続に積極的でない場合でも、他の多くの企業でテレワークが広がるなか、働き方の変化に伴う様々なツールの使用法や、文字には表れてこない仕事のスケジュールリングのコツのような知識は、社員はリテラシーとして知っておくべき事柄です。新しい働き方が広がる時代の仕事マナーともいえるでしょう。

こうしたことも、今後は社員教育のとして考えていく必要があるでしょう。テレワークを導入しない企業でも、テレワークという働き方に対応できる体制の整備は必ず必要になることです。

◆制度整備等の検討を

また、緊急事態宣言下のテレワーク導入は、急だったこともあり、本調査でも、テレワーク補助などの新しい福利厚生施策等の導入状況については、42.2%が「検討中」と回答しており、制度整備が未対応のところが多いようです。

また、パソコン等を貸与する場合も、業務によって使いやすい仕様としたりするなど、新型コロナウイルスの混乱が少し落ち着いた今、当初は手が付けられていなかった、きめ細かな対応を考えるべきタイミングになったといえるでしょう。

<https://www.adecgroup.jp/pressroom/2020/1030>

これからの人材育成戦略 「リスキリング」

◆「リスキリング」とは

「リスキリング(Reskilling/Re-skilling)」という言葉をご存じですか？これはもともと「従業員の職業能力の再開発・再教育」という意味合いで使われている言葉ですが、近時は、「市場ニーズに適合するため、保有している専門性に、新しい取組みにも順応できるスキルを意図的に獲得し、自身の専門性を太く、変化に対応できるようにする取組み」と位置づけられています。

◆「リスキリング」の有用性

デジタル化の進展や、コロナウイルスの問題など、現在、企業には、数多くの変化が生じています。あらゆる変化に備える必要があり、そのための対策の一環として、従業員の専門性やスキルを柔軟に取り扱う観点から、リスキリングの有用性が注目を集めています。たとえば、変化が生じるたびに、その変化に対応する新しいスキルを持つ人材を雇おうとするのは困難ですが、従業員がすでに習得しているスキルを再開発して底上げすることで対応が可能になれば、既存の人材で、企業が直面する多種多様な課題に対応することができ、大変有益です。

一方で、日本においては、488万4,000人の労働者がリスキリングを行う必要があるとされており(IBMの2019年調査結果による)、まだまだ取組みが進んでいない状況が窺えます。

◆「リスキリング」の取組み

リスキリングに取り組む上では、従業員の能力や適性を把握して、今後獲得すべきスキルやキャリアの方向性を決定することが大切です。発見したスキルギャップを埋めるための学習を繰り返すことで、従業員のスキルは徐々に底上げされていきます。

企業にとってもメリットの多いリスキリング。人材を活用するための戦略の一環として、投資を検討してみてもよいかもしれません。

12月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

31日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第3期> [郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]

当事務所よりひと言

本年は、世界的に今まで誰も経験をしていないであろうコロナウイルスの感染拡大という状況下、不自由な社会生活を営んできて参りました。

一方でテレワーク勤務、WEB会議・打合せ、WEB利用の研修会、説明会など、今までは稀有なものであったWEB利用のコミュニケーションツールが飛躍的に普及したことも事実です。

公的機関でもWEB会議が増えつつあります。当方が所属する社会保険労務士会においても、同様に各種事業の打ち合わせは、ほぼWEB会議にて実施されております。当事務所ではZOOM利用によるWEB会議に対応いたしております。お気軽にお申し出ください。

本年中に賜りましたご厚誼に厚く御礼申し上げます。良いお年をお迎えください。(高野 裕之)