

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光 木 事 務 所

ス ポ ッ ト

扶養は「国内居住」が要件に

日本人の家庭モデルにも影響

現在、開催されている通常国会ですが、労働実務に関連する法律改正案(3本)は順調に審議が進んでいるようです。そのなかで「健康保険法等の一部を改正する法律案」がトッポを切って成立し、既に公布されています。

健保法改正案は、「被保険者資格の情報を一元的に管理する仕組みの創設や医療・介護費用に関する情報の連結解析・提供」等を目的とします。あまり実務と関係ないようですが、「被扶養者等の要件の見直し」という項目が入っている点がミソです。改正法では、被扶養者を「日本国内に住所を有するもの(略)その他の渡航目的を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められるもの」

と定義しています(健保法第3条7項)。これは、今年の4月から施行されている改正入管法(特定技能資格を創設)を意識した措置である点は明らかです。

改正案の成立に合わせ、国会では附帯決議が出されています。前記の「国内居住要件」に関しては、「我が国の医療保険制度は内外無差別の原則を取っていること等を踏まえ、国籍による差別とならないように」とクギを指しています。

それと並んで注目されるのが、「年収がほぼ同じ夫婦の子について、いずれの被扶養者とするか、被扶養認定の具体的かつ明確な基準を設定すること」という一文が付されていることです。

現在は、「子等の人数にかかわらず、年間収入の多い方の被扶養者とする」ということが原則とされています(昭60・6・13保険発66号)。基本的には、「片方の被保険者(大多数は男性)が配偶者・子供を扶養する」パターンを想定した規定という印象を受けます。特別な事情のある家庭に関しては、片方の被保険者を女性と読み替えて対応する形です。

しかし、男性・正社員、女性・パートという図式が大きく崩れる中、「片方に一括する」という対応がそぐわなくなってきたのも事実です。これを契機に、扶養の在り方全体についてさらに議論が深められることを期待します。

2019

7

同一賃金の説明義務

知って得する



賃金実務

「同一労働同一賃金」に関するトラブルを予防するため、説明義務の強化も図られています。事業主は、均衡待遇のために講じた措置について情報提供する義務がありますが、その内容が拡充されました。説明を求めた非正規労働者に対する「不利益取扱い禁止」に関する規定も追加されています。

働き方改革により、「同一労働同一賃金」という考え方も広く世間に流布されました。非正規労働者が格差の是正を求める裁判等も増加が予想されます。

しかし、労使間のトラブルは、裁判所やADR（裁判外紛争解決制度）を利用せずに、社内で解決するのが一番です。

改正前のパート労働法では、事業主に對して一定の情報提供義務を課していました（第14条）。雇入れ時や本人から求めがあった際、なぜ正社員と待遇面の差を設けているのか、その基本的な考え方について説明を行う義務を課すことで、

労使の自主的な問題解決を促進するのがねらいです。

改正後のパート・有期雇用労働

資料示し丁寧な対応も格差の理由も根拠明示

法では、対象範囲に有期雇用労働者を加えるとともに、説明内容等のさらなる充実を図っています。

まず、雇入れ時の説明から、義務内容をみてみましょう。説明すべき事項は、パート・有期雇用労働法第8条から第13条の規定に基づ

き、事業主が講じている措置です。

① 均衡待遇（第8条）

② 正社員と同視すべきパート・有期雇用労働者の不利益取扱いの禁止（第9条）

③ 賃金（第10条）

④ 教育訓練（第11条）

⑤ 福利厚生（第12条）

⑥ 正社員転換等（第13条）

説明は口頭でOKですが、それ

なりの資料をそろえておく必要があります。資料としては、「就業規則、賃金規程、正社員の待遇のみを記

次に、本人から求めがあれば、随時、もう一步踏み込んだ対応が必要になります。待遇の相違の内容・理由についても詳しい説明をしなければなりません。

併せて、説明を求めたパート・有期雇用労働者に対する不利益取扱いの禁止に関する規定も整備されている（第14条3項）ので、留意が求められます。

具体的な方法については、「事業主が講ずべき指針」（平19・厚労省告示第326号、平成30年に一部改正）で解説されています。

相違の有無等に関する話をするのですから、「誰と比較するか」を明確にしないといけません。「事業主は、職務の内容・人材活用の仕組み等が最も近いと考えられる正社員（個人・グループ）を特定」したうえで、待遇の基準や相違の合理性等を説明する義務を負います。

ただし、本人が納得しなくても、所要の情報を提供すれば法的義務を履行したことになります。

載した資料」が考えられるとしていまず（平31・1・30雇均発0130第1号）。パート・アルバイトの採用が頻繁に生じる会社では、「容易に理解できる資料をあらかじめ用意し、それを交付する方法」でも差し支えありません。