

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

第4次少子化対策大綱を閣議決定

「希望出生率1・8」の達成を明記

2025年までの政府の少子化対策の総合的な指針となる「第4次少子化社会対策大綱」が閣議決定されました。

大綱では、少子化の主な原因として、若い世代の未婚化・晩婚化、結婚しても出産を控えてしまう状況などを挙げ、その背景には経済的な不安定さや、仕事と子育ての両立の難しさ、教育費用の負担の重さなどがあると指摘しています。しかしながら、具体的な支援策をみると、子どもの数や年齢に応じた児童手当の充実、高等教育の修学支援の拡充、育休中に支払われる給付金の見直しなど、既婚の子育て世帯への支援が主となっています。

5年ぶりの見直しとなる今回の大綱は、統計開始以来、初めて出生数が90万人を割る「86万ショック」とともに、合計特殊出生率も1・36と前年から低下するという危機感を背景に策定され、はじめて達成目標と

して「希望出生率1・8」が明記されました。

という指摘もあります。生涯未婚率は増え続け、2015年では男性23・4%、女性14・1%となっています。結婚や出産は個人の自由な意思に基づくものですが、非正規雇用で働く男性に未婚率が高いといった経済的理由が少子化に影響を与えているのであれば、十分な対策を講じる必要があるでしょう。

大綱が目標とする「希望出生率1・8」の算出根拠の1つは、「独身者は89%が結婚意欲を持ち、平均2・12人の子どもの望んでいる」というデータです。若い世代が結婚や出産に意欲を持てるよう、不安のない社会の実現こそが求められているといえるでしょう。

2020

8

同一労働同一賃金①

知って得する



「働き方改革」の実務

今回から長時間労働の是正と並ぶもう一つの改革の柱である「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」(同一労働同一賃金)についてみていきましょう。中小企業への適用は令和3年4月からですが、労使間の話し合いや賃金制度の改善など、その対応に時間を要する可能性もあり、早めの対応が望まれます。

働き方改革関連法は、どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選択できる社会を目指しています。

具体的には、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規労働者と正社員との均等・均衡待遇を推進するということですが、こうした取組みはこれまでも各雇用形態を対象とする関連法ごとに数回の改正によって図られてきています。ここでは、簡単にこれまでの経緯について振り返っておくことにしましょう。

まず、パートタイム労働者については、平成19年、平成26年のパートタイム労働法の改正によって、

非正規労働者の均等・均衡待遇を一斉的に整備

職務内容や人材活用の仕組みなどが正社員と同じパートタイム労働者については、正社員との差別的取扱いが禁止されたほか、パートタイム労働者の雇入れの際には、事業主による雇う管理の改善措置についての説明が義務付けられる

など、均等・均衡待遇に向けた規定が整備・拡充されてきています。

また、有期雇用労働者については、平成24年の労働契約法の改正において、有期雇用労働者の無期転換や雇止めに関するルールに加え、無期雇用労働者との不合理な労働条件を禁止する均衡待遇の規定が設けられています。

最後に派遣労働者についてですが、平成24年、平成27年の労働者派遣法の改正によって、派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種

にもかかわらず、雇用形態の違いを理由とする不合理な待遇差が解消されたとは言いがたいのが現状です。ですから、働き方改革関連法は、非正規労働者と正社員との不合理な待遇差の解消に向けて、均等・均衡待遇に関するルールを統一的に整備したものとえます。

そこでは、従来の制度から一歩進めて、均等・均衡待遇規定の明確化を図るとともに、待遇に関する事業主への説明義務の強化や、行政による履行確保措置および紛争解決制度の整備などが改正法に盛り込まれました。また、待遇差が不合理であるか否かの判断に際して、原則となる考え方や具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」も策定されています。

今後は、従業員一人ひとりの能力をいかに発揮させていくかという観点から、正社員だけでなく非正規労働者も含めた、多様な働き方に対応した人事・賃金制度の構築・運用が重要になってくるものと考えられます。