

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

導入議論が再燃、今度はコロナ禍 BIは恒久的な社会保障制度になり得るか

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う失業・貧困問題が深刻化するなか、世界各国でベーシックインカム（BI）に関する議論が加速しています。

BIは、この世に生まれ落ちたことを唯一の条件として生活に必要な最低限の所得を平等に受け取るものとされます。少し前には、AI（人工知能）の普及によって、多くの人が失職することから、既存の社会保障制度に代わるものとして議論の俎上にあがったBIですが、今回はコロナ禍です。

新型コロナウイルスがいる一方、大企業の正社員は感染リスクの低いテレワークで守られているといったことを耳にした人もいるのではないのでしょうか。こうした失業や格差問題の対策としてBIが注目されているわけです。

ドイツでは2021年春にBIの有効性を検証するため、15000人規模の社会実験を行うとしています。ただ、世界的にはBIの社会実験はこれが初めてではなく、2017年にフィンランドでも失業者を対象にした実験が行われています。また、スイスでは2016年に国民投票で7割以上の反対でBIが否決された経緯もあります。コロナ禍の今年は、ローマ教皇や国連開発計画（UNDP）

の一時的なBI導入の呼び掛けが話題になりました。

しかし、恒久的なBIに対しては、労働意欲を喪失させるという懸念も根強く、また財源問題など導入のハードルは高いとされます。しかし、仮に導入されれば社会保障制度の大転換となります。社会保障制度には富の再分配機能があるわけですが、生活保護や年金を不要とするBIの場合、「お金は平等に分配したのだから、すべては自己責任で」となれば殺伐とした社会になることも考えられます。本格的なBI導入国はないだけに、ドイツでの社会実験が注目されます。

2020

11

同一労働同一賃金④

知って得する



「働き方改革」の実務

前回の「等しく働く者には同じ待遇で」という均等待遇の考え方はとても明快ですから感覚的にも理解しやすいものといえます。では、均等待遇はどうでしょうか。

一言で言ってしまうと「異なっている者に対しては異なる待遇を」ということとなります。

職務内容、責任、役割期待などにおいて非正規社員が正社員とまったく同等に働いている職場というのは一般的とはいえません。もちろん、職務の一部が正社員と重なることはあっても、職務の全体、責任、人材活用の仕組み、運用などは、正社員と非正規社員とで明

同一労働同一賃金は、日本では均等・均等待遇を意味し、前回は均等待遇についてみてきました。今回は均等待遇を定めたパート・有期労働法8条の法解釈を中心にみていくことにします。均等待遇の規定は「差別的取扱いの禁止」(9条)ですが、均等待遇の規定は「不合理な待遇差の禁止」となります。

確かに区別されているのが普通といえます。ですから、職場においては現実的に問題になることが多いのは均等待遇よりも均等待遇の方だ

といえるでしょう。

均等待遇を定めたパート・有期労働法8条は、パート・有期労働者と正社員(通常の労働者)との間で、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、不合理

な相違を設けてはならないとして

います(その対象となる待遇には、基本的にすべての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、安全衛生、災害補償、解雇等のすべてが含まれるとされます)。

そこで問題となるのは、不合理な相違をどのように判断するかですが、考え方は「個々の待遇ごとに、待遇の性質・目的に照らして、適切な考慮要素で判断する」ということとなります。その際、非正規社員の待遇について、すべての正社員(通常の労働者)との間に

均等待遇は待遇ごとに適切な考慮要素で判断

において不合理な相違があるか否かを判断することになりますので、個々の待遇ごとに比較する正社員(通常の労働者)が変わり得ることには注意する必要があります。また、「待遇の性質・目的」につい

ては、事業主の単なる主観ではなく、客観的な実態を踏まえて判断することになり、「考慮要素」としては、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更に伴う責任の程度、③その他の事情、などが挙げられ、待遇ごとに適切な考慮要素によって判断することになります。

それぞれの考慮要素の内容を示すと、①職務の内容は、業務の内容およびその業務に伴う責任の程度で、②職務の内容・配置の変更の範囲は、人材活用の仕組み、運用など、人事異動(転勤、昇進を含む)や役割の変化の有無や範囲、③その他の事情は、①②以外の事情で、個々の状況によって併せて検討するものとなります。

例えば、役職手当ですが、それが特定の役職という役割に対して支給するものであるならば、考慮要素は「職務の内容」となり、同じ役職の正社員(通常の労働者)と非正規社員とで「職務の内容」に相違があるかどうかを判断することになります。