

スポット

全世代型社会保障の構築へ

不安解消に欠かせない財源議論

岸田政権下で第1回「全世代型社会保障構築会議」が昨年11月、開催されました。成長と分配の好循環で「新しい資本主義」を実現するとしている岸田首相ですが、全世代型社会保障の構築を成長戦略の柱の一つとし、また、分配戦略である看護、介護、保育などの現場で働く人の収入増を図るための公的価格評価検討委員会を同会議の下部組織に位置づけています。

今年から「団塊の世代」が75歳以上になり始め、2025年には2180万人、5人に1人が後期高齢者になると見込まれています。高齢化の進展とともに社会保障給付費も膨れ上がり、2025年には約140兆円、65歳以上人口がピークを

迎える2040年には約190兆円になることが推計されています。また、厚労省によると2025年度には看護職員は最大で27万人、介護職員は約22万人不足するとされており、それだけに、今回の医療・介護等で働く人の待遇改善は人材確保に資すると考えられますが、やはり財源問題は付きまといまいます。

2012年の「社会保障と税の一体改革」以降の社会保障制度改革の議論を振り返ると、全世代型社会保障検討会議では、2019年の中間報告で年金、労働分野、2020年の最終報告で少子化、医療分野の改革がそれぞれまとめられました。当初から同会議での議論は税制改正等を前提としないものとされていま

した。その内容は、総じて現役世代に配慮し、高齢者に負担増を求めるものでしたが、高齢者への負担増にも限界があります。財源問題を欠いた給付と負担のバランスの議論だけで、持続可能な社会保障制度の構築は難しいものと考えられます。

国民の将来不安を解消する、持続可能な社会保障制度の構築は、経済成長に寄与するとともに、その所得再配分機能を現在の格差是正に役立てることも可能にします。そうした持続可能な社会保障制度を確立していくためには、現役世代の保険料に過度に依存しない、国民全体で社会保障制度を支える財源の仕組みを整えていく必要があるといえるでしょう。

2022

I

待遇決定に関する説明義務の強化②

知って得する



「働き方改革」の実務

今回は、雇入れ時の雇用管理上の措置の内容、待遇決定に際しての考慮事項などに関する説明義務をみてきました。今回は、パート・有期雇用労働者の同一労働同一賃金の実現に向けて新設された、通常の労働者との待遇差の内容・理由についての説明義務についてみていくことにします。

事業主に課せられた説明義務は、

パート・有期雇用労働者の不合理な待遇差の解消に向けた手続的規律であり、パート・有期雇用労働者からの求めに応じて、事業主は通常の労働者との待遇差の内容・理由を説明しなければなりません。同一労働同一賃金ガイドラインでは、単に将来の役割期待に違いがあるといった主観的・抽象的な説明では足りないとされており、以下では説明に際してのポイントをまとめておきます。

まず、待遇差の内容・理由の説明にあたって、その比較対象となる通常の労働者を選定する必要がある

あります。選定基準は、当該パート・有期雇用労働者の職務内容・職務の内容・配置の変更の範囲等に最も近いことです。具体的な選

客観的、具体的な説明で理解と納得を促す

定順序は、当該パート・有期雇用労働者と、①「職務内容」と「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一である、②「職務内容」のみが同一である、③「職務内容」のうち「業務の内容」「責任の程度」のいずれかが同一である、④「職

務の内容・配置の変更の範囲」が同一である、⑤「職務内容」「職務の内容・配置の変更の範囲」のいずれも同一ではないが「職務の内容」が最も近い、の優先順に判断することが基本になります（なお、選定理由についても説明する必要がありますが、個人情報保護の観点から比較対象者が特定されないよう配慮しなければなりません）。

「待遇差の内容」としては、待遇に関する基準の相違の有無、そして、待遇の個別具体的な内容または待遇の決定基準を説明する必

要があります。待遇の個別具体的な内容としては、例えば、基本給の平均額、モデル基本給額、標準的な手当の内容等であり、決定基準としては、例えば、比較対象の通常の労働者の待遇水準と併せて賃金テーブル等で支給基準を説明

するといったことになります。

「待遇差の理由」としては、待遇の決定基準が同じ場合には、成果、能力、経験などの違いを説明し、待遇の決定基準が異なる場合には、待遇の性質・目的を踏まえた決定基準の違いを設けている理由として、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲の違い、労使交渉の経緯などについて説明し、それぞれ決定基準で通常の労働者パート・有期雇用労働者にどのように適用しているかを説明することになります。

最後に説明の方法ですが、事業主は、パート・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表など）を活用し、口頭により説明することが基本となります。ただし、説明すべき事項をすべて記載した、パート・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、その資料を交付するなどの方法でも差し支えないとされています。