



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ コロナ禍の新たな助成金と雇用調整助成金の今後

1 産業雇用安定助成金（仮称） ～出向元・出向先双方が受給できる助成金～

新型コロナウイルスにより、打撃を受けた企業は、現在も売上が戻らず人件費が大きな負担になっています。一般的に多くの企業ではノウハウやスキルのある人材を手放したくはなく、何とか雇用を維持したいと考えるのではないのでしょうか。そんな中、ANAやJALの客室乗務員や事務系社員が家電量販店のノジマやホテルの東横インに出向し、大きなニュースとなっています。

また、2020年12月1日の日経新聞で「従業員シェアで雇用維持」という記事を掲載し、異業種間で従業員をシェアする動きが広がってきたと伝えています。この「従業員シェア」のポイントとしては、①業績が厳しくても雇用維持、②人手不足業種が受け皿になる、③スキルを維持し人件費を抑制するという点です。

雇用関係は維持されたまま、事態の収束後は元の会社に復帰することが前提の施策です。

このシェアリングは中小企業にも広がりつつあり、シェアリングを活用してもらおう一環として、出向元と出向先の双方の事業者にも運営経費を助成する「産業雇用安定助成金（仮称）」が創設されます。

産業雇用安定助成金（仮称）は、雇用調整に踏み切らざるを得ない事業者に対し、出向（在籍出向）で雇用維持をする場合に支給される助成金です。

雇用調整助成金が雇用調整のための休業・教育訓練・出向に対する助成を行うものに対し、産業雇用安定助成金（仮称）は、雇用維持を図るため助成を行うもので、出向期間終了後は元の事業所に戻って働く「**在籍型出向**」が前提です。

要件は以下の2点です。

- ①出向元と出向先が親子・グループ関係にないなど資本的・経済的・組織的関連性からみて独立性が認められること
- ②出向元で代替りの労働者を雇い入れる、出向先で別の人を出向・離職させたり、出向元と出向先で労働者を交換したりするといった、玉突き雇用・出向を行っていないこと

○助成率と助成額

	出向初期経費	
	出向元	出向先
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額	12,000円/日	

2 雇用調整助成金の特例措置等の延長等について 政府の方針を表明

雇用調整助成金の特例措置等の延長等について、令和3年1月22日に厚生労働省からお知らせがありました。このお知らせは、あくまで政府としての方針を表明したもので、厚生労働省令の改正等が行われてから変更となりますので、ご注意ください。

<雇用調整助成金の特例措置等の延長>

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金については、緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末まで（2月7日に解除された場合、3月末まで）現行措置を延長する予定。

また、こちらは決定事項ですが、休業した対象期間の初日が2020年1月24日から同年6月30日までの間にある場合、雇用調整助成金の対象期間は2021年6月30日までとなりました。（本来最長1年間の受給のところ、1年を超えて2021年6月30日まで受給が可能となりました）



マンスリーピックアップ

同一労働同一賃金とは ～中小企業も4月より義務化～

2020年、残業時間上限規制や年次有給休暇5日時季指定義務への意識が変わり、多くの企業で浸透してきた感じがします。2021年、働き方改革の本丸は長時間労働の是正から「同一労働同一賃金」になると思われます。なぜかという、2021年4月より中小企業にも制度が義務化されるからです。

この「同一労働同一賃金」、大企業では既に2020年4月から始まっており、短時間・有期雇用労働者を正社員に転換したり、短時間・有期雇用労働者に対して低く設定していた手当を引き上げたり、逆に正社員の手当を引き下げるなど着々と対策がとられています。資本力のある大企業が先行して対策をとっているため、対策が遅れている中小企業にとって、優秀な人材の獲得が困難になったり、流出する可能性が高まります。

ここで今一度、「同一労働同一賃金」とは何なのか、振り返ってみましょう。

■同一労働同一賃金とは

「同一労働同一賃金」とは、短時間・有期雇用労働者と正社員の間で、不合理な待遇差を設けることを禁止するルールのこと

ルール1) 仕事の内容や配置転換の範囲、仕事内容の変更の範囲が正社員と比較して不合理となることを禁止

ルール2) 正社員と仕事の内容や配置転換の範囲、仕事内容の変更の範囲が違う短時間・有期雇用労働者については、正社員と異なる待遇とすることも許されるが、正社員と比較して不合理な待遇差を設けることは禁止

ルール3) 短時間・有期雇用労働者の雇い入れ時と当該労働者から求めがあったときには、正社員との間の待遇差の内容、理由について説明しなければならない



まとめると、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で、職務の内容や配置の変更の範囲（人事異動や転勤の有無、範囲）に違いがあれば、その違いに応じて短時間・有期雇用労働者の待遇を決め

（均衡待遇）、いずれも同じであれば正社員と短時間・有期雇用労働者の待遇に差をつけてはならない（均等待遇）ということになります。

■同一労働同一賃金の進め方

「同一労働同一賃金」を進める上で必ずしなければならないのは、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で、①職務の内容（業務内容と責任の程度）、②配置変更の範囲、③その他の事情を比較することです。

①職務の内容

業務の内容

+

責任の程度

(例)

- ・事務補助員
- ・スーパーマーケット販売店員
- ・情報システム営業員
- ・パン・焼菓子製造工
- ・電気配線工事作業員

- ・与えられている権限の範囲
- ・求められる役割
- ・トラブル発生時や緊急時に求められる対応の程度
- ・ノルマ等の成果への期待の程度
- ・残業の有無及び頻度 等

正社員と短時間・有期雇用労働者が同じ業務をしているとしても、指揮命令を行う権限やトラブル発生時の対応が求められること等、責任の程度に違いが見られる場合には、職務の内容は異なるため、待遇差については許容されることとなります。

②配置変更の範囲

転勤の有無とその範囲、人事異動による配置転換や昇進等の有無を比較します。

③その他の事情

- 職務の成果、能力、経験
- 定年後の継続再雇用
- 合理的な労使の慣行
- 正社員登用制度の有無や実績
- 労使交渉の経緯 などが待遇差の判断要素となります。

まずは、以上3つの事項について比較することから始めてください。

最後に大事なポイントがあります。

- 正社員同士の待遇差（給与テーブルの違い、地域間格差等）
 - 短時間・有期雇用労働者同士の待遇差
 - 他社の正社員、短時間・有期雇用労働者との待遇差
- これらについては、同一労働同一賃金の適用対象外となります。



1月中旬に諏訪湖が全面結氷し、2018年以来3季ぶりに「御神渡り」が見られるのではと、期待が高まっていました。1月末現在、湖面の氷はとけており、御神渡りが出現しない「明けの海」となりそうです。観察は2月3日まで。「御神渡り」は湖氷の厚さが10cm以上になり、冷え込みが続くと、湖面の氷が山脈のように盛り上がり亀裂が生じ、3本の道ができることで諏訪市の八剣神社により「御神渡り」と認定されます。今年は全面結氷を確認し期待が高まりましたが、その後の強風や気温の上昇等で出現には至っていません。かつては出現しない年の方が稀だったようですが、温暖化による影響で1990年以降は出現がめずらしい現象となっています。ぜひ冬の風物詩の迫力ある景色を見たいものです。（五味良子）

