

新年あけましておめでとうございます。本年もよろしくお願いいたします。

労務関係手続の改正について

昨年末に、厚生労働省から人事労務関係手続きの改正が発表されていますのでお知らせします。

①社会保険「算定基礎届総括表」「賞与支払届総括表」の廃止と「賞与不支給報告書」の新設

…これまで、年に一度の「算定基礎届」、賞与を支払う都度提出する「賞与支払届」には、それぞれ「総括表」を添付することになっていましたが、これが廃止されます(2021年4月1日から)。また、賞与予定月に支給がなかった場合は総括表で不支給を届け出ることとされていましたが、これが「賞与不支給報告書」として新たな書式で届け出ることになります。

②「36協定届」の押印廃止と様式の変更

…従来、事業主と労働者代表、双方の署名または押印が必要とされていた「36協定届」について、署名・押印が不要となります。その代わりにチェックボックスが設けられ、そこで労働者代表の適格性などについて申告する形となります。2021年4月1日以降に届け出るものから新様式で提出する必要があります。

厚労省リーフレット(新様式)

※注意：ややこしいのですが、36協定(本体)と協定“届”は本来は別物です。が、国が協定書本体と“届”を兼ねられる様式を作っているため、ほとんどの事業所ではそれを使用しています。今回押印が不要となるのはあくまでも“届”についてなので、協定書本体を兼ねている場合にはこれまでどおり「署名または記名押印」が求められます。(ですので、様式が変わるだけで実務的にはほとんど変わらないこととなります)

あらためて、同一労働同一賃金を考える ①

2021年に入り、いよいよ今年4月からは、中小事業者にも同一労働同一賃金の法律が適用されることとなります。昨年10月には正規・非正規の待遇格差に関する最高裁判決もあり、世間の注目を集めました。

これまでこの労務ナビの中でも何度も取り上げてきたテーマではありますが、法律の適用を間近に控えて、

あらためて今回の法改正の考え方、そして法人・事業所に取組みが求められる点について見ていきます。

まずは全体としての方向性や考え方についてですが、一番のベースとなっているのが、「[同一労働同一賃金ガイドライン](#)」(H28.12月に「案」→H30.12月に正式な指針に)です。この中で、目的として「**通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組**を通じて、労働者がどのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、**我が国から『非正規』という言葉を一掃することを目指す**」と記されています。

同一労働同一賃金には様々な見解や理論、学説があり、国や地域によっても違いがあります。欧米では企業横断的な職種別賃金相場が形成され、(極端に言えば)どこの会社へ行っても同じ仕事なら同じ賃金、という考え方が基本です。日本でもそれを目指すのだということではなく、我が国の同一労働同一賃金は、あくまでも「**正規・非正規の不合理な待遇格差の解消**」を目的としているのだ、ということをもまず押さえておきたいと思います。次回へ続きます

新型コロナ拡大の中での新年を迎えて

2020年は新型コロナに振り回された一年となりましたが、年が明けても感染拡大は止まらず、いよいよ県内の病院や介護施設にも現実的な影響が出てきているようです。

当事務所にできることは本当に限られていますが、現場の皆様が少しでも安心して業務にあたれるよう全力でサポートしていきたいと思っておりますので、本年もなにとぞよろしくお願いいたします。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net