

中小企業の同一労働同一賃金がスタート

対応は万全ですか！？

遂に、2021年4月1日から中小企業を対象とした同一労働同一賃金が施行されましたが、きちんと対応できていますでしょうか？

施行日	
大企業	2020年4月1日
中小企業	2021年4月1日



同一労働同一賃金には罰則規定はありませんが、放置することによって従業員との個別労働紛争に発展した場合に不利な状態となりえるため、対応ができていない状態が続くことは非常にリスクです。

不合理な待遇差の解消への対応例

- ① 正規社員と非正規社員の基本給・各種手当・賞与・昇給など、それぞれの待遇について、定義・支給額・支給の有無などの洗い出しを行う。
- ② 正規社員と非正規社員の待遇に差が生じている項目については、その待遇差の理由が業務の内容や責任の程度・配置の変更の範囲等と照らして合理的なものか検証し、従業員への合理的な説明ができるように準備する。
- ③ 合理的な説明ができない場合（不合理な待遇差が生じている場合）、同一の待遇（**均等待遇**）、又は、仕事の差に応じた待遇（**均衡待遇**）を検討する。

均等待遇規定

差別的取扱いの禁止

- ① 職務内容※ ② 職務内容・配置の変更の範囲

が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする必要があります。

※ 職務の内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

均衡待遇規定

不合理な待遇差の禁止

- ① 職務内容※ ② 職務内容・配置の変更の範囲

- ③ その他の事情

の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。

同一労働同一賃金はすべての待遇を全く一緒にする必要があるわけではありません。ただし、生じている待遇差が客観的に見て合理的である必要があるため、待遇差について従業員が納得のいく説明ができるかどうかポイントとなります。つまり、きちんと待遇差を説明できない状況にあるということは、その待遇差が不合理ということになります。

説明義務への対応

雇入れ時	●雇用管理上の措置の内容（賃金、福利厚生、教育訓練など）
求めがあった際	●待遇決定に際しての考慮事項（比較対象となる正規社員など） ●待遇差の内容・理由 new!

新たに、非正規社員から求めがあった際の待遇差の説明対応が義務化されます。説明義務を果たせるように、各種待遇差の洗い出し・検討により、項目ごとの待遇差について説明文書を用意しておき、非正規社員から説明を求められた際にすぐ渡せるように予め準備しておくといいでしょう。



おしながき

- ▶ 中小企業の同一労働同一賃金スタート ... P 1
- ▶ 外国人を雇用した際の注意点 ... P 2
- ▶ 在宅勤務の普及でリモハラに注意しましょう ... P 3
- ▶ 女性活躍推進コンサルサービスのご紹介 ... P 4
- ▶ スタッフ紹介 ... P 4

4月/5月の労務/税務

- 3月15日→4月15日に延長
●確定申告の期限
- 4月10日
●源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
●雇用保険被保険者資格届の提出
- 4月30日
●社会保険料の納付
●外国人雇用状況の届出
●労働者死傷病報告の提出（1月～3月分）
- 5月10日
●源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
●雇用保険被保険者資格届の提出
- 5月31日
●社会保険料の納付
●外国人雇用状況の届出

外国人を雇用した際の留意点



在留カードをきちんと確認していますか？

表

日本国政府 在留カード 5 番号 AB12345678CD

TURNER ELIZABETH

生年月日 1985年12月31日 性別 女 F 国籍・地域 米国 1

DATE OF BIRTH Y M D SEX NATIONALITY/REGION

2 住居地 東京都千代田区豊が岡1丁目1番1号豊が岡 Heights 202号

ADDRESS

3 在留資格 留学

STATUS College Student

就労制限の有無 就労不可

在留期間(満了日) 4年3月(2018年10月20日)

PERIOD OF STAY (DATE OF EXPIRATION) Y M D

許可の種類 在留期間更新許可(東京入国管理局長) MOJ

許可年月日 2014年06月10日 交付年月日 2014年06月10日

このカードは 2018年10月20日まで有効です。 法務大臣

裏

住居地記載欄

出年月日	住居地	記載者印
2014年12月1日	東京都港区港南5丁目5番30号	東京都港区長

資格外活動許可欄

在留期間更新等許可申請欄

在留資格変更許可申請欄

6 許可:原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く

7

◆	コピーではなく、必ず原本の確認をしましょう
①	顔写真、住所・氏名・生年月日などの基本項目の確認
②	在留資格の確認
③	就労制限の有無の確認
④	有効期限の確認
⑤	カード番号の確認 ※出入国管理帳のwebページで番号の失効情報を確認可能
⑥	資格外活動許可の確認 ※表面で就労不可となっている場合でも一定の制限下で可能な場合も
⑦	在留期間更新等許可申請欄 ※在留期間の満了日までに、変更・更新申請をした場合に記載あり

雇用した外国人が不法就労だった場合
→ 3年以下の懲役・300万円以下の罰金(外国人は強制退去)
特に「事業主側にも在留カードを確認していない等の過失」がある場合は、処罰の対象となります。

外国人雇用状況の届出

外国人を雇用する事業主には、外国人労働者の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格などについて、ハローワークへ届け出を行うことが義務付けられています。(在留資格「外交」「公用」の人、「特別永住者」の人は届出不要)

雇用保険の被保険者の場合

●雇入れ時
「雇用保険被保険者資格取得届」を翌月10日までに提出

●離職時
「雇用保険被保険者資格喪失届」を10日以内に提出

雇用保険の被保険者以外の場合

●雇入れ時・離職時
「外国人雇用状況届出書」を翌月末日までに提出

雇用保険被保険者以外の場合も必ず届出が必要

届出を怠ったり、虚偽の届出をした場合 → 30万円以下の罰金
雇用保険の被保険者の場合は、在留カードの内容に沿って、ローマ字での氏名や在留資格等を記載した資格取得・喪失届をハローワークへ届出することになります。雇用保険の被保険者以外の場合は、雇用保険の手続きがなかったとしてもハローワークへの届出自体は必要なため、忘れないように注意しましょう。

外国人アルバイトの就労時間

就労制限のある「留学」「家族滞在」「特定活動」の外国人で、「資格外活動が許可」となっている場合

1週間で28時間以内(1日8時間以内)の就労が可能

条件①	どの曜日から1週の起算をした場合でも、常に1週について28時間以内であること
条件②	複数の事業所で就労する場合、全ての就労時間を合算して28時間以内であること

28時間=○

0 6 6 4 8 4 0 8 8 0 4 4 0 4

38時間=×

OH NO...

28時間を超えて労働させようと、不法就労となり
→ 3年以下の懲役・300万円以下の罰金(外国人は強制退去)

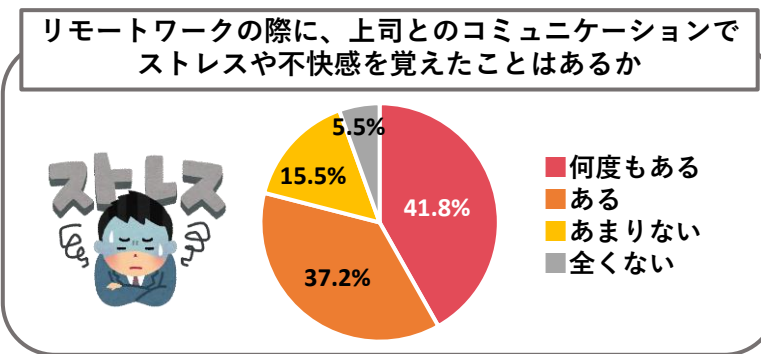
外国人雇用の際には、日本人労働者の雇用と比較してやるべきことが多く、管理を怠ると事業主への罰則のほか、外国人労働者が不法就労で強制退去となってしまう場合もあるため、きちんとした労務管理を心がけましょう。

在宅勤務の普及でリモハラに注意しましょう

知っていますか？リモートハラスメント

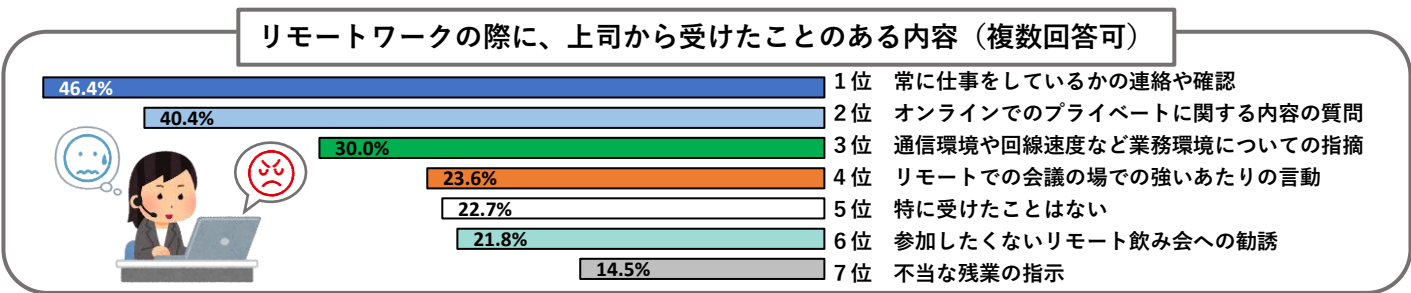
新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、その感染防止対策としてリモートワークを導入する企業が増加し、会社に出勤しない新たな働き方を促進することが主流になりつつある今、**リモートハラスメント（通称：リモハラ、又はテレワークハラスメント（テレハラ））**が新たな問題として浮上してきました。

各種データの引用元：ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社
「テレワークにおけるハラスメントの実態調査」2020年5月
「世代間におけるハラスメントに対する感じ方/認識の実態調査」2020年11月



リモハラとは、リモートワーク時に起こるハラスメントを指し、内容によってパワハラ・セクハラのいずれかに該当します。例えば、「**Web会議中に部屋の様子を映すように強要**」したり、「**リモートワーク中にサボっていないか、しつこく疑う**」などは、リモハラになりえる言動です。

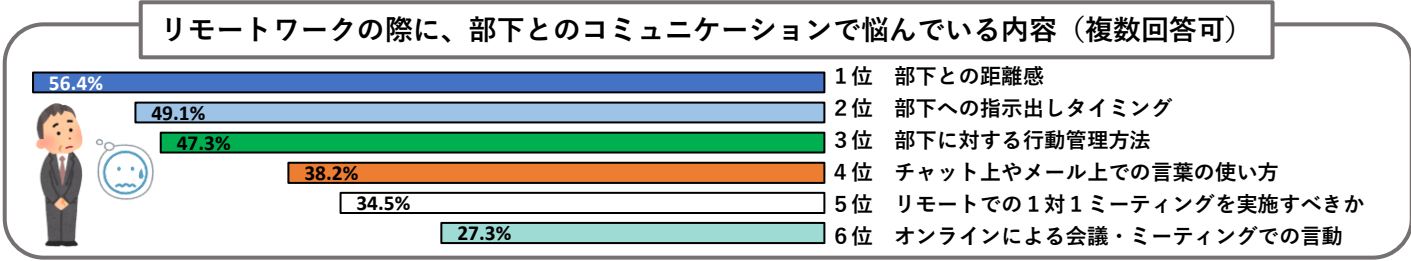
リモートワークは、今までの職場での仕事と比較して仕事効率が悪くなってしまう傾向にあるため、仕事効率が下がってしまうことへの焦りなどが**従業員の心理的負担**となっている面もあり、比較的にストレスを感じやすい環境になっていると言えます。



今まで職場で当たり前に行っていた「リアル」コミュニケーションから、空気感や温度感が伝わりにくい間接的な「バーチャル」コミュニケーションへの変化は、今まで以上に測りにくくなった人と人との距離感を見定めることが課題となります。実際に、自身が相手に対して認識している距離感が遠すぎる場合に、これを無理やり近づけようとした際にハラスメントが発生する可能性が高まってしまいます。

ハラスメントになりえる言動をしないようにお互いに心掛けるのと同時に、例えば、web会議中に映りこんでしまった背景や生活音などのプライベートな部分が見えてしまったとしても見てみないふりをするといった「思いやり」の気持ちを持つことも大切です。また、文字・音声・映像は記録に残すことが容易になっていることから、記録に残されても恥ずかしくないコミュニケーションを意識することも、防止対策に繋がります。

上司も悩んでいます・・・



リモートワークによる上司の過剰な干渉がリモハラになりえる一方で、会社からは部下とのコミュニケーションを強化するように指示されているなど、**上司にとっても過重なストレス**となっている場合があります。それが更にハラスメントを助長してしまう可能性があります。部下と上司の適切なコミュニケーションの為に、「一人一人と適正な業務目標を設定するように働きかける」など、具体的なコミュニケーション方法を会社として示していきましょう。

会社の対応として

- 管理職同士でリモハラになりえる事例を考えるなど、リモハラについて周知・防止対策を講じる
- 職場コミュニケーションの問題点などの不満に耳を傾けられるように、声を上げやすい環境づくりをする
- 産業医等と連携し、リモートワークによるメンタルヘルス対策を強化する

女性活躍推進コンサルサービスのご紹介



【令和4年4月】女性活躍推進法の改正により、
労働者101人以上の企業で一般事業主行動計画の策定が義務化

女性活躍推進法に基づき、
一般事業主が行うべき取組

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ② 1つ以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④ 女性の活躍に関する1項目以上の情報公表

現在	常時使用する労働者が301人以上で義務 101人～300人は努力義務	令和4年 4月1日～	常時使用する労働者が101人以上で義務 (301人以上は2項目以上の数値設定)
----	---------------------------------------	---------------	--

「じゃあ、一般事業主行動計画を策定するには何をすればいいの？」
という事業主様をサトーが全力サポート致します。

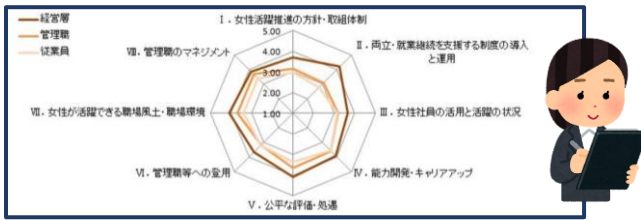
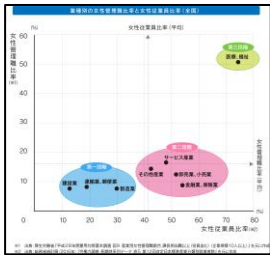
企業が抱える「人」に関する悩み
まずはご相談ください

人事労務のノウハウを活かし、
事業主様に寄り添ったサポート



女性管理職がない
職場の離職率が高まっている

従業員に向けてアンケートを実施
今取り組むべき課題を抽出し、
企業オリジナルのレポートを作成



女性活躍推進に優れた上場企業が選定される「なでしこ銘柄（R2年度：45社）」ですが、営業利益率を東証一部銘柄の平均値と比較すると「なでしこ銘柄」の企業は市場平均値を上回っています。このように、女性の活躍推進は経営にメリットがあることが証明されています。（※参考：経済産業省「なでしこ銘柄」令和3年3月）
サトーはこれまで女性活躍推進、若年層定着、働き方改革をテーマに数多くのお客様をご支援してまいりました。女性に限らず、若年層、シニア層、障がいのある方等、**特定の層にスポットを当てて環境整備をすると、結果的に企業全体の環境向上に繋がる**ことを実感しています。法改正に伴い、女性の活躍を推進させると同時に、企業全体の環境も見直してみてもいいかもしれません。（HRチーム 小笠原 弓子）

スタッフ紹介

営業ITチーム
今本 あさひ
(いもと あさひ)

<血液型>
O型
<趣味>
演劇鑑賞

今年1月にサトーの営業IT部門へ入社いたしました。前職では3年間、法人のお客様に生命保険の営業をしていました。未経験の分野ですが、一日も早くお客様のお力になれるよう努力してまいりますので、今後とも末永くよろしくお願いいたします。



社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町7-41 広島三栄ビル8F
月～金 9:00～18:00 (12:00～13:00除く)
電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081