



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎 2 丁目 3 番 1 3 号

TEL : 0863-81-5634

FAX : 0863-33-3896

e-mail : ksato@aisr.or.jp

ホームページ : <http://aisr.or.jp>

同一労働同一賃金関連の労組事案が増加

～令和 2 年 労使間の交渉等に関する実態調査より

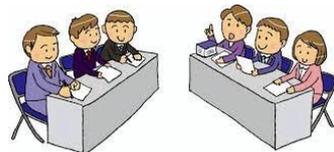
◆非正規社員において組合加入資格がある労働組合の割合が上昇

厚生労働省が、令和 2 年「労使間の交渉等に関する実態調査」結果（有効回答 3,335 組合。組合員 30 人以上の労働組合で、令和 2 年 6 月 30 日現在の状況等について調査）を公表しました。

同調査によれば、事業所に正社員以外の労働者がいる労働組合について、労働者の種類別に「組合加入資格がある」をみると、「パートタイム労働者」38.2%（平成 30 年調査 35.6%）、「有期契約労働者」41.4%（同 39.9%）、「嘱託労働者」37.4%（同 35.6%）、「派遣労働者」6.1%（同 5.2%）となっており、非正規社員に組合加入資格がある労働組合の割合が上昇していることがわかりました。

◆「同一労働同一賃金に関する事項」の話し合いを持った組合が増加

過去 1 年間
（令和元年 7 月 1 日～令和 2 年 6 月 30



日)に、正社員以外の労働者に関して使用者側と話し合いが持たれた事項（複数回答）をみると、「同一労働同一賃金に関する事項」40.5%（平成 30 年調査 15.4%）が最も高く、次いで「正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）の労働

条件」38.3%（同 38.9%）、「正社員以外の労働者（派遣労働者を含む）の正社員への登用制度」23.8%（同 24.4%）などとなっています。

◆法改正への対応も

過去 3 年間（平成 29 年 7 月 1 日～令和 2 年 6 月 30 日）において、「何らかの労使間の交渉があった」事項をみると、「賃金・退職給付に関する事項」74.9%（平成 29 年調査 73.9%）、「労働時間・休日・休暇に関する事項」74.1%（同 72.2%）、「雇用・人事に関する事項」61.0%（同 60.2%）などとなっており、労使間の交渉の結果、労働協約の改定または新設がされた事項（複数回答）は、「育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度」37.5%（前回 39.9%）、「賃金額」37.1%（同 36.0%）、「賃金制度」33.3%（同 34.3%）となっています。

今国会で育児・介護休業法の改正法が成立したこともあり、育児・介護休業制度などは今後も見直しが予定される分野です。

【厚生労働省「令和 2 年 労使間の交渉等に関する実態調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/18-r02.html>

復職後の就労継続率に大きな違いが！

リワークプログラムを上手に利用しましょう

◆増え続ける精神疾患、コロナの影響も……

精神疾患の患者数は年々増え続けています。特に昨今、新型コロナウイルス感染拡大の影響で多くの方がメンタルヘルス不調になっており、その数は今後も増えていく可能性があると言っています。

◆リワークプログラムの利用が有効

休職した従業員の職場復帰に際しては、リワークプログラム（復職支援プログラム／職場復帰支援プログラム）を経ることが有効です。

リワークプログラムを利用した群と利用しなかった群について、復職後の就労継続率を比較したところ、復職後 1,000 日時点で、利用した群の継続率が 7 割弱だった一方、利用しなかった群は 2 割弱だったという調査結果があります。また、プログラムを利用した人に比して、非利用者の再休職のリスクは 1.89 倍でした。

◆活用を検討したい「医療リワーク」

近時関心が高まっているのは、医療機関で実施する「医療リワーク」です。再休職の予防を最終目標として、働き続けるために病状の回復と安定を目指した「治療」として行われるものであり、診療報酬上の枠組みで、医師や看護師、精神保健福祉士、作業療法士、心理職など他職種の医療専門職による医学的リハビリテーションとして実施されます。プログラムを受けるためには転医が必要な場合があるなど、制約が生じることもありますが、復職後のうつ病再発予防に有効とされています。上手に活用していただき、スムーズな復職とその後の就労継続につなげましょう。

男性の育児参加で注目される「ペア休」って何だ？

◆「ワンオペ育児」に対する問題意識の高まり

令和元年度の厚生労働省の調査では、女性の育児休業取得率 83%に対し男性は 7.48%と、大きな差があります。こうした差が、女性が出産・育児を理由に退職したりする原因になったり、母親に家事・育児の負担が偏る、いわゆる「ワ

ンオペ育児」を発生させたりしているといわれます。

◆育児参加を望む男性の割合は？

一方、ゼネラルリサーチ株式会社が 2019 年 3 月に 20~40 代男女を対象に実施したアンケート調査では、男性の育児取得について 57.4%が「許されるなら取得したい」と回答しています。

さらに、コロナ禍により共働きの夫婦がともに自宅でテレワークを行う機会が増えたこともあり、以前にもまして育児に参加したいと考える男性が増えています。

◆「ペア休」とは

このような変化を受け、共働きの父親と母親と一緒に育児休業を取る「ペア休」が、最近注目されています。



これは、「パパ・ママ育児プラス」という制度により、父親と母親で時期をずらして育児休業を取得し、子どもが 1 歳 2 カ月になるまで休業期間を延長するというものです。

ペア休経験者によれば、育児休業に入る前から職場で仕事を分担し、互いに支え合う雰囲気生まれ、育児休業中の家事・育児の負担を分担できたことで気持ちに余裕が持てた、などの効果を実感できたという声があります。

◆改正育児・介護休業法では男性育児制度も創設

今国会で成立した改正育児・介護休業法では、男性の育児休業取得促進のため、子の出生直後に取得できる、新しい育児休業制度も設けられました。

新制度は、2 回までの分割取得が可能で、労使協定を締結し、労働者と事業主が個別に同意している場合には休業中の就業も一定程度可能とするなど、柔軟な制度となっています。