



特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

正社員の手当引き下げで非正規との格差是正へ～日本郵政

◆「同一労働同一賃金」実現へ正社員の手当引き下げ
日本郵政グループが、正社員のうち約 5,000 人の住居手当を今年 10 月に廃止するという事です。この手当はこれまで正社員にだけ支給されていて、非正社員との待遇格差は縮まることになりませんが、「同一労働同一賃金」を目指す動きは広がりつつあるなか、正社員の待遇を下げて格差の是正を図るのは異例です。
◆経過措置の設定で組合側も受け入れ
廃止対象は、原則として転居を伴う転勤のない条件の正社員（約 2 万人）のうち、住居手当を受け取っている約 5,000 人。1 人あたりでは、年間最大 32 万 4,000 円の減収になります。きっかけは、日本郵政グループ労働組合（組合員数約 24 万人）が今春闘での要求で、正社員だけに認められている扶養手当や住居手当など五つの手当を非正社員にも支給するよう求めたことです。

これに対し、会社側は組合側の考え方に理解を示して「年始勤務手当」については非正社員への支給を認める一方で、逆に一部の正社員を対象に住居手当の廃止を提案し組合側と折り合いました。
◆手当の廃止は正社員に不満も
同一労働同一賃金に関する厚生労働省のガイドライン案では、正社員にだけ支給されるケースも多い通勤手当や食事手当といった各種手当の待遇差は認めないとしており、政府は非正社員の待遇が、正社員の待遇に引き上げられることを想定していました。
同一労働同一賃金の実現を、正社員の待遇を引き下げることによって実現しようという動きは、正規と非正規社員の間にあつれきを生む懸念もありますが、今回の日本郵政グループの判断を民間の単一労組では国内最大の組合側が受け入れたことで、こうした動きは他企業にも広がるかもしれません。

5月から雇用保険の手続きでマイナンバーの取扱いが変わります！

◆マイナンバーの取扱い
平成 28 年 1 月より利用が開始されたマイナンバーですが、平成 30 年 3 月 5 日から、事業所における社会保険手続において記載が求められるようになりました。
また、これまでマイナンバーの記載がなくても受理されていた雇用保険関係については、マイナンバーが必要な届出に記載・添付がない場合は、ハローワークより返戻され再提出を求められますので注意が必要です。
◆マイナンバーが必要な届出等
【マイナンバーの記載が必要な届出等】
(1) 雇用保険被保険者資格取得届
(2) 雇用保険被保険者資格喪失届
(3) 高年齢雇用継続給付支給申請（初回）
(4) 育児休業給付支給申請（初回）
(5) 介護休業給付支給申請



【個人番号登録・変更届の添付が必要な届出等（ハローワークにマイナンバーが未届の者に係る届出等である場合）】

- (6) 雇用保険被保険者転勤届
 - (7) 雇用継続交流採用終了届
 - (8) 高年齢雇用継続給付支給申請（2 回目以降）
 - (9) 育児休業給付支給申請（2 回目以降）
- ◆すでにハローワークにマイナンバーを届け出ている場合
個人番号記載欄がある届出（上記(1)～(5)）については、届出の都度マイナンバーを記載することになっていますが、すでに他の届出等の際にマイナンバーを届け出ている場合には、各届出等の欄外に「マイナンバー届出済」と記載して、個人番号の記載を省略することが可能です。個人番号記載欄のない届出（上記(6)～(9)）については、「マイナンバー届出済」の記載は不要ですが、未届けの場合は届出書類が返戻されてしまうので、個人番号登録・変更届を添付して提出します。
◆個人番号登録・変更届により別途の登録を行う場合

事前に個人番号登録・変更届によりマイナンバーの登録を行うことが可能です。

M字カーブ解消？ 働く30歳代女性が増加中 ◆雇用環境、依然として良好

今年 1 月、総務省は「労働力調査（29 年）」を公表しました。「完全失業率が前年より 18 万人減」「就業者が前年より 65 万人増」「労働力人口が 5 年連続で増」など、全体的に雇用が進んでいることが調査結果に表れています。
◆「M字カーブ解消」とは
同調査結果で特筆すべきなのが、30 歳代の女性の労働人口比率（就業率）が 69.4%と、米国を抜くほど大きく改善したことです。いくつかのメディアではこの結果を、「M字カーブ（現象）ほぼ解消」と報じました。
「M字カーブ現象」とは、日本の女性の就業率を年齢階層別に比較すると、20 歳代や 40 歳代が高い一方で 30 歳代は低いため、グラフにすると M 字型を描く現象のことです。日本固有の現象として問題視されてきました。

◆働く 30 歳代女性増加の背景

M字カーブ現象があった背景には、20 歳代で働きはじめた女性が 30 歳代で出産・育児のため（やむを得ず）職を離れ、育児が一段落した 40 歳代で再就職するというワークスタイルがありました。
M字カーブの解消傾向は、仕事と育児を両立しようという女性が増えていること、および国によるさまざまな両立支援策（たとえば育児・介護休業法の改正による育児休業の延長、短時間勤務やフレックスタイム制など「多様な働き方」の浸透、保育所の定員枠の増加など）の効果が出始めていることによる、ワークスタイルの変化があるとみられています。
◆両立支援策で人材定着を
企業も、自社従業員の仕事と出産・育児の両立支援をすすめています。
例えば三越伊勢丹ホールディングスは、「子が 4 歳に達するまで利用可能な育児休業」「出産・育児ほかの理由で退職した場合、8 年以内なら優先的に再雇用」など、手厚い支援制度で知られています。これらの支援策を上手に活用し、女性従業員の離職を防ぎましょう。