

「働き方改革」実現に向けて加速

昨年の電通事件以来、連日のように「違法な長時間労働」で大企業に調査が入ったり、書類送検されたりといった報道がされています。日本を代表するような大企業がターゲットになっているのは、“見せしめ”のためという要素も大きいと思われ、中小企業においても「うちは大丈夫か」「今のうちに手を打っておかない」と戦々恐々としている経営者も増えてきているようです。政府はかなり本気で「働き方改革」を実行しようとしているように見受けられます。

2月1日に開かれた「働き方改革実現会議」で、総理は「罰則付きで、時間外労働の限度が何時間かを具体的に定めた法改正が不可欠」と述べ、繁忙期であっても月100時間、**年720時間、月平均60時間**を上限とする案で調整が進められています。

福祉現場でそこまでの長時間労働という例は多くはないかもしれませんが、今後、今まで以上に職員の労働時間の把握・管理を徹底していくことが求められます。

社会の風向きは確実に変わっています。「残業があつて当たり前」から「残業しないことが当たり前」に、法人・事業所の意識改革を待たなしで行っていかねばなりません。

同一労働同一賃金とは何ですか？ ②

前回述べたように、国の「同一労働同一賃金ガイドライン案」は、正規・非正規の不合理な待遇格差を解消し、均等・均衡な待遇が行われることを目的としています。

ガイドライン案では、正規・非正規に待遇差がある場合に、問題になるケース、ならないケースを事例として挙げています。少し見ていきましょう。

①基本給を、職業経験・能力に応じて支給する場合、正社員と同一の職業経験・能力を蓄積している有期雇用者（又はパート）には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。

事例Ⅰ「無期雇用フルタイム（異動・転勤ありの総合職）Xは管理職になるためのキャリアコースの一環と

して、採用後の数年間は店舗でパート（異動・転勤なし）Yのアドバイスを受けながらYと同様の業務に従事する。しかしキャリアコースの一環であることからXにはYよりも高い基本給を支給している」→問題とならない

事例Ⅱ「無期雇用フルタイムのXが有期雇用のYに比べて多くの職業経験を有することから、XにYよりも多額の支給をしているが、Xのこれまでの職業経験は現在の業務と関連性がない」→問題となる

②基本給を、勤続年数に応じて支給する場合

「有期雇用契約者Xに対して、勤続年数を当初の雇用契約開始時から通算して評価し支給している」→○

「当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点の雇用契約期間のみで評価している」→×

いかがでしょうか。なんとも玉虫色という印象は拭えません（特に①の事例Ⅱは、なんとでもこじつけられそうな気がします）が、とにかく書かれているのは、「**正規・非正規の雇用形態に関わらず、同じモノサシを使って評価し処遇しなさい**」ということです。そして影響が大きそうなのが、賞与や手当の問題です。

次回へ続きます

セミナー2016 Part4を開催します！

「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー2016 Part4」を開催します。

日時 平成29年3月3日（金）13:30～16:00

会場 長野市若里市民文化ホール 会議室3

内容 「どうなる？同一労働同一賃金」

「最新の制度改正・人事労務管理の動き」

まだ定員には余裕があります。お誘いあわせのうえ、ぜひご参加ください！

【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