

いよいよ動き出す「働き方改革」

3月28日、政府は第10回目の働き方改革実現会議を開催し、その中で「働き方改革実行計画」が決定されました。

- 非正規雇用の処遇改善（同一労働同一賃金）
- 賃金の引上げと労働生産性の向上
- 罰則付きの残業時間上限規制
- 柔軟な働き方ができる環境整備（テレワークや兼業・副業）
- 女性・若者・高齢者が活躍できる環境整備
- 子育て・介護と仕事の両立

など、これまでの議論がまとめられ、今後10年間のロードマップも併せて公表されています。

法改正が必要なものについては2017年度中に法案を提出し、早期に施行できるよう進められていきます。また、助成金などによって充実が促進されるものもあると思われま

す。上記の内容は、これから人事労務管理を行う上でも欠かせないポイントになるものです。常にこれらを意識し、福祉・介護業界は働き方改革のトップランナーだと言われるようになりたいものです。

※「働き方改革実行計画」の本文やロードマップは[こちら](#)からご覧ください。

同一労働同一賃金とは何ですか？ ④

「同一労働同一賃金ガイドライン案」で重要なのは、「正規だから／非正規だから」というのは待遇に差をつける理由にはならないし、してはいけない、ということです。

通勤手当や安全衛生など、同じ職場で働く以上、同じように必要な事柄については「同じ手当・支給」をなささい（均等待遇）。業績や勤務日数に応じた基本給、賞与、休暇などは、同じモノサシを使って、「比例的な支給」をなささい（均衡待遇）。「ガイドライン案」で言われているのはそういうことなのです。

突き詰めて考えると、「この国から非正規という言葉

を一掃する」と総理が言うように、もはや正規・非正規という区別が意味をもたなくなるように感じますし、国はそういう状況を目指している、ということなのです。

それでは、法人・事業所としてこれからどう対処し、何を考えていけばいいのでしょうか。

まずは、事業所の中で正規・非正規が実際に行っている業務や、それに伴う責任の度合いをきちんと把握することです。そしてそれぞれの処遇の違い（給料・手当・休暇など）を明らかにし、「なぜ待遇差があるか」を明確に説明できるようにすることが重要です。

もし業務内容が同じで責任も同じ、なのに待遇に差があるのなら、それこそ「不当な待遇格差」ということになってしまいます。

そうした現状がないかどうか、まずしっかりと検証し、課題を認識することが大切です。

次回へ続きます

無料特別セミナーを開催します！

当事務所では、昨年度に引き続き「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー」を開催します。今年度の第1回は、無料特別開催の「人材育成・キャリアパスセミナー」として、新たな処遇改善加算のことも含め、人材育成、キャリアパスの必要性とその構築方法をお話ししたいと思います。

日時 平成29年6月5日（月）13:30～16:00

会場 長野市若里市民文化ホール 会議室3

内容 「加算を取るためだけじゃない！キャリアパスは人材育成の出発点」

詳細は、別途お送りするご案内やFAX、HPでご確認ください。多くのご参加をお待ちしております！

【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