

「同一労働同一賃金ガイドライン」改正案

同一賃金同一労働に関する法施行から5年が経過するのに合わせ、ガイドラインの見直しが議論されています。11月21日の部会において見直し案が公開されましたので紹介します。

第27回労働政策審議会同一労働同一賃金部会

内容としては、これまでの裁判例を踏まえ、「退職手当」「家族手当」「住宅手当」といった手当についても均衡のとれた支給が求められることや、「夏季冬季休暇」といった福利厚生的なものについても同様の取扱いが必要であることが明記されています。

同一労働同一賃金の趣旨はかなり浸透してきていると思いますが、まだまだ「不合理な待遇差」と言えるものが残っている部分は多く見受けられます。あらためて確認・点検をしていただきたいと思います。

通勤手当の非課税限度額引き上げ

11月20日、通勤手当の非課税限度額引き上げが決定されました（[国税庁HP](#)）。具体的には、片道距離が10km以上、自動車・自転車などを使って通勤している人で、従前の非課税限度額を超えて通勤手当が支給されている人に影響が生じます。R7年4月1日以降に払われる賃金から遡って適用ということで、年末調整においてはその差額も調整が必要となりますし、すでに退職した人についても該当者には源泉徴収票を再交付する必要があるなど、細かい事務処理が発生します。会計事務所等にもよくご確認のうえ、ご対応ください。

福祉現場におけるカスハラ対策を考える④

法人・事業所におけるハラスメント（カスハラ）対策の基本的な考え方について、国のマニュアルに沿って見ていきます。

①組織的・総合的にハラスメント対策を行うこと

まず、ハラスメントは職員に対する権利侵害だと認識すること、そして問題を問題として受け止める組織づくりが重要。

②ハラスメントは初期対応が重要と認識すること

③ハラスメントが起きた要因の分析が大切であること

可能な限り正確な事実確認をして要因分析を行い、施設・事業所全体で議論して対策を立てていくこと。

④サービスの質の向上に向けた取組が重要であること

利用者の状況等に応じたサービス提供がトラブル防止にもつながる。病気や障害の理解、適切なケア技術の習得等、知識・技術の向上も重要。

⑤問題が起こった際には施設・事業所内で共有し、誰もが一人で抱え込まないようすること

問題が起きた際に、施設・事業所内で共有する場を設け、議論すること。ハラスメントを受けた職員や気づいた職員が一人で抱え込まないと同時に、相談を受ける管理者やリーダーが抱え込まないように配慮することも必要。

⑥施設・事業所ですべてを抱え込まないこと

地域の他団体・機関とも必要に応じて連携し、チームとして対応すること。

⑦ハラスメントを理由とする契約解除は「正当な理由」が必要であることを認識すること

契約解除は最終手段。利用者・家族への丁寧な説明など、事業所としては解除に至らないような取組、努力を行なうことが大切。

次回へ続きます

今年ありがとうございました！

毎年のことながら、あっという間に師走です。2025年問題と言われた年を経て、今後ますます福祉・介護業界へのニーズは高まると同時に、多くの課題も生じてくると思われます。待遇改善加算や報酬改定の動向もしっかり注視し、先を見据えた事業所運営が求められます。当事務所も引き続きお役に立てるよう努めてまいります。本年もお付き合いいただき、誠にありがとうございました！

【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 : <https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net