



注目の同一労働同一賃金ガイドライン案が公表されました！

12月20日、首相官邸において「第5回 働き方改革実現会議」が開催され、注目の「同一労働同一賃金ガイドライン案」が示されました。このガイドライン案では、同一労働同一賃金というテーマに関して、賃金、教育訓練、福利厚生など幅広く、問題となる例、問題とならない例が明示されています。

今後は、本ガイドライン案の内容を実現するために、その法的基盤となる労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の一括改正等の立案作業が進められる方向となっています。今後の人事管理においてはかなり重要な内容となりました。

格差是正のためのガイドライン

今回の同一労働同一賃金ガイドラインは、「同一企業内」における「正社員・非正社員間」の格差是正にポイントが絞られています。今後は、「日本全体」の「正社員・非正社員間」の格差、「正社員と派遣社員間」の格差にもメスが入れられていくこととなります。

となると、どの企業にも公平・公正な評価に基づく賃金制度の構築が必須になっていくと思います。まずは、その大きな第一歩が踏み出されたということです。

今後の立法化のプロセスは

本ガイドライン案は、『正規か非正規かという雇用形態に係らない均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定するものである。同一労働同一賃金は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。』と宣言しています。

一言で言えば、今回のガイドライン案は、現行法のパート労働法と労働契約法の今後のガイドラインということです。なお、両法に加えた労働者派遣法に関しては、来秋の臨時国会に改正案が上程され、その改正を踏まえ、「同一労働同一賃金ガイドライン案」の「案」の文字が取られることになっています。

正直、ここまで踏み込んだ内容になるとは想像だにしていなかった。「働き方改革実現」は、安倍政権の最重要課題の一つと位置付けられていましたが、今回のガイドライン案は学者主導でしたので、実定法に置き換えられる段階で、安倍自民党等の反対網に捕われてしまうかもしれません。

基準の明確化が求められる

我が国の場合、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要です。

「様々な要素」とありますが、要はその時々で行き当たりばったりで決めていませんか？ということです。これからは、賃金決定のモノサシを職務にするのか、能力にするのか、役割にするのか、年齢・勤続にするのか、明確にし、その基準と賃金がきちりとリンクする制度を労使で考えながら構築する必要があります。

その際には、正規・非正規で別々のモノサシを準備するのではなく、一本のモノサシにして見てはどうかということです。今後、各企業が職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに構築していくことが、同一労働同一賃金の実現には望ましいということです。

例えば、**保育園や介護施設では、正規職員の基本給は年齢給、契約職員は一律支給と言う所が多いです。これはガイドラインの考え方に反しています。同一労働である限り、同じ基本給の設定が必要になります。**

ウィズでは、2017年度、労働契約の無期転換の課題とセットにして、顧問先に提案して行きます。

【代表社員から】

定年後再雇用で2割強の賃金引下げは同じ仕事であっても不合理とは言えない ～東京高裁が長澤運輸事件で一審判決を取り消し～

11月3日、東京高裁は、定年後再雇用されたトラック運転手の3人が、仕事が同じなのに賃金を下げられたのは、労働契約法第20条に違反するとして、定年前と同じ賃金を支払うように求めた裁判で、5月に労働者側の主張を認め、正社員の賃金規定との差額を支払うように会社に命じた東京地裁の一審判決を取り消しました。

労働契約法第20条では「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」として「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」と定められています。

東京高裁判決は、労働政策研究・研修機構の平成26年5月付の「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」を引用して、定年到達後の継続雇用者の仕事内容、所属部署並びに勤務の日数及び時間については「定年到達時と同じ仕事内容」とするものが87.5%であり（運輸業の平均）、「定年到達時

【営業推進センターから】

保育士の処遇改善の一環として、「副主任」等の中間管理層を位置付け、昇給へ

政府は来年度予算案の目玉の一つに位置付けた保育士の処遇改善案を示しました。概ね7年以上働いて、経験を積んだ職員向けに「副主任保育士」と「専門リーダー」の中間職制を設け、賃金を月4万円上乘せするというもので、国や地方自治体から運営費補助を受ける認可保育所の職員の3分の1を対象とする方向で最終調整しています。副主任保育士、専門リーダーになるには、都道府県が実施する研修修了が要件となります。

ただ問題は、単純に、交付金が増えるということではありません。別枠で2%程度の賃金改善も求められています。1月以降、ウィズでは、この課題への対処として、就業規則・給与規程の改訂、賃金制度の見直し、キャリアパスの整備をセットで提案させていただきます。

【営業推進センターから】

改正育児介護休業法の施行日が迫っています。至急、就業規則改訂へ

改正育児介護休業法が施行される1月1日までに、就業規則・育児介護休業規程を改訂、加えて無期転換権行使に伴う契約従業員の規程の整備も必要です。今回は、他の見直し事項を含めて、**セット契約(15000～30000円)**で申込を受付けています。

点と同じ部署及び勤務場所」とするものが90%超（従業員が50人～100人未満）などの一方、年間給与が定年時の水準を100として平均値が68.3、中央値が70.0となっていることから「定年の前後で職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることが広く行われている」と認定、「社会的に認容されていると考えられるから…労働契約法20条にいう不合理性を当然に基礎づけるものではない。」と述べ、「平均して2割強という賃金の減額率が、不合理と言えない」とする判断を示しました。しかし、注意しておかなければならないのは、高裁判決は、「社会的に認容」されている範囲での引き下げを認めたのであり、著しく引き下げても良いとは言っていません。最近では、年金の支給開始年齢の引き上げや人手不足の現状を鑑み、その引き下げは小幅になってきています。この点を踏まえた現実的な判断が求められています。

なお、**労働者側**は、最高裁に上告する意向です。

政府が、働き方改革の一環として「同一労働同一賃金」のガイドラインの策定前に出された判例であり、前ページで述べたガイドラインの方向性と異なるものであり、「同一労働同一賃金」に係る今後の立法化の過程においても、紛糾しそうです。来年は、「同一労働同一賃金」が大きなテーマになります。

育児介護休業法の改正 施行日 2017年1月1日

○介護休業等… 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々に組み合わせて対応できるような制度の構築が必要。

	改正内容	現行	改正後
1	介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日迄、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。
2	介護休業給付率の引上げ	賃金の40%	67%に引き上げ
3	介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の2分の1）単位の取得を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応…子の看護休暇と同様の制度＞
4	介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回以上の利用が可能。＜日常的な介護ニーズに対応…事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ）①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）②フレックスタイト制度③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度＞
5	介護のための所定外労働の免除（新設）	なし	介護終了迄の期間について請求できる権利として新設する。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。
6	介護休業等の対象家族の範囲の拡大	配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居扶養の祖父母・兄弟姉妹・孫	左記に、同居扶養していない祖父母・兄弟姉妹・孫を追加

○育児休業等…非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。

	改正内容	現行	改正後
1	子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分之一）単位の取得を可能とする。 ※所定労働時間が4時間以下の労働者は適用除外とし、1日単位。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の二分之一以外の「半日」とすることができる。（例：午前3時間、午後5時間など）
2	有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②1歳以降も雇用継続の見込みがあること、③2歳迄の間に更新されないことが明らかである者	① 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること② 子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかである者を除くとし、取得要件を緩和する。
3	育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係である実子・養子	特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。
4	妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備	事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む。）は禁止	・ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇い管理上必要な措置を事業主に義務づける。 ・ 派遣先で就業する派遣労働者は、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。又、事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用

助成金情報

今ホットな助成金のテーマは「人材確保」！？

キャリアアップ助成金（正社員化コース）

有期契約労働者の無期・正規転換は、来年平成29年度は、無期転換請求権が発生する前年に当たり、厚生労働省の平成29年度予算においても重点課題となっています。

- ① 有期→ 正規：1人当たり 60 万円（45 万円）
- ② 有期→ 無期：1人当たり 30 万円（22.5 万円）
- ③ 無期→ 正規：1人当たり 30 万円（22.5 万円）

（ ）は大企業

※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者を直接雇用した場合に助成額を加算

①③→1人当たり30万円（大企業も同額）

65歳超雇用促進助成金

高齢者を活用して人材確保！

定年後も継続して雇用している方が1名以上！

平成28年10月19日以降に労働協約又は就業規則に以下の制度を規定し、制度を実施した場合！

- ① 65歳への定年引上げ・・・100万円
- ② 66歳以上への定年引上げ又は定年の定め廃止
・・・・・・・・・・120万円
- ③ 希望者全員を66～69歳まで継続雇用する制度の導入
・・・・・・・・・・60万円
- ④ 希望者全員を70歳以上まで継続雇用する制度の導入
・・・・・・・・・・80万円

（1事業主につき1回限り）

【主な支給要件】

- ① 導入する制度の施行日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高齢法に違反していないこと。
- ② 定年の引上げ等の実施に対して、専門家への委託費等の経費の支出があること。
- ③ 支給申請日の前日において、申請事業主に1年以上継続して雇用されている者であって60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること。
- ④ 定年の引上げ等に関して、過去に高年齢者雇用安定助成金の支給を受けていないこと

※詳しくはお問合せ下さい。

職場定着支援助成金

雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度）の導入などを通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主が対象。

<評価・処遇制度の導入の例>

- ① 昇進・昇格基準
- ② 賃金制度（退職金制度・賞与）
- ③ 各手当制度（通勤手当・住居手当・転居手当（異動手当）・家族手当・単身赴任手当・役職手当（管理職手当）・資格手当・海外赴任手当・地域手当・出張手当・その他通常の労働者の評価処遇制度に係る諸手当制度として適当であると認められるもの）

※いずれか1つ以上

<健康づくり制度の例>

- ① 労働安全衛生法に定める定期健康診断を含み、かつ、次の項目のいずれか1つ以上の項目を含む健康診断（胃がん検診・子宮がん検診・肺がん検診・乳がん検診・大腸がん検診・歯周疾患検診・骨粗鬆症検診）
- ② 人間ドックに掲げる項目のいずれか1つ以上の項目について、医師又は歯科医師により実施される健康診断（人間ドックとして実施するものとは別のものである場合に限る）
- ③ 厚生労働省「職場における腰痛予防対策指針」に掲げる健康診断（既往歴及び業務歴の調査、自覚症状の有無の検査、脊柱の検査、神経学的検査、脊柱機能検査等）

※いずれか1つ以上 ★詳細はお問合せ下さい

※ 従業員の方が妊娠し、育児休業後復帰を予定している場合や男性従業員の方が育児休業（5日以上…大企業の場合は14日以上）を取得する予定があるという場合には、予定の話が出た段階で、早めに連絡下さい。産休や育休が始まってからでは、助成金の対象にならない場合があります。



正規転換や定年制の変更、新しい評価・処遇制度等については、
助成金に関連しない場合でも、お気軽にご相談下さい。

今年もあとわずか。皆様にとって、来年も良い年でありますように。 社会保険労務士法人ウィズ役職員一同