

CONTENTS

page

- | | |
|--|---|
| <p>1 「同一労働同一賃金」実現へ
政府がガイドライン案を示す</p> <p>2 特集 新たに助成金の対象になる
「勤務間インターバル制度」って何？</p> <p>4 TOPICS
●外国人実習生の保護強化 技能実習法が成立
●9月分よりスタート
年金受給資格期間を10年に短縮
●仕事のやりがい・成果の影には「感謝の言葉」が影響</p> | <p>6 人事労務の法律ミニ教室
妊娠中は絶対に解雇できない？</p> <p>7 すっきりわかる。健康保険
健康保険が使えないのはなぜ？</p> <p>8 活かしていますか？就業規則
10人未満の会社なら
就業規則を作らなくていい？</p> <p>8 労務ひとこと
オーナー企業7割で後継者不在</p> |
|--|---|

「同一労働同一賃金」実現へ 政府がガイドライン案を示す

政府は昨年12月20日、働き方改革の一環として「同一労働同一賃金」のガイドライン案を公表しました。日本の非正規労働者の賃金水準は正規労働者の6割弱に留まっており、諸外国と比べ格差が大きいことが問題視されています。

どこまで同一賃金に

「同一労働同一賃金」といっても、同じ業務をおこなうすべての労働者を同じ賃金にすべきということではありません。合理的な理由のない賃金格差を禁止するというものです。

今回公表されたガイドライン案は、正社員とパートタイマーなど非正規労働者との間で賃金などの待遇差がある

場合（同一企業内に限ります）に、どのようなものが不合理かそうでないかを、事例も含めて示したものです。

実は、正社員と非正規労働者間の不合理な労働条件の格差については、現在の法律でも禁止されています。ただし、具体的にどのような場合が違法なのか明確に示されたものはありませんでした。

今回のガイドライン案は、基本給、賞与、手当などの項目ごとに具体的な例を示していて、違法な格差がわかりやすくなっています。

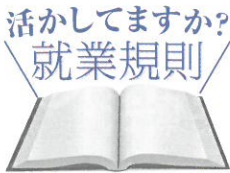
たとえば、基本給を「職業経験、能力に応じて支給」することは問題ないとしていますが、「正社員には貢献度などにかかわらず全員に賞与を支給し

ているのに非正規には支給していない」ことは問題となる例として示されています。

これからどうなるのか

現時点ではガイドライン「案」ですが、今後、改正法が成立すれば「案」がとれて正式なものになります。企業が賃金制度の改正をおこなうには、相当の期間を要するため、早めに検討を始めることが大切です。

賃金制度の見直しをおこなって非正規労働者の賃金を増額させた場合には、「キャリアアップ助成金」を受給できることもありますからチェックしておきましょう。



10人未満の会社は就業規則を作らなくていい?

「就業規則」は経営上二の次になりがちです。ここでは、就業規則の活かし方を見ていきましょう。

そもそも就業規則とは

就業規則とは、労働者の働き方についてのルールブックです。もう少し正しく言うと、使用者が会社経営において定める職場の規律や労働条件に関する規則をまとめたものです。

つまり、「職場では〇〇をしてはならない」「〇時に出勤して〇時に退勤する」などと、労働者にどのように働いてもらいたいかを使用者が決め、それを労働者に伝えるためのツールです。

就業規則の作成は義務?

労働基準法により、常時10人以上の労働者を使用する場合は、就業規則を作成し、労働基準監督署へ届け出るよう義務付けられています。

ただし規模が10人未満の使用者は、義務がないから作成しなくてよいとは言えません。

労働者を1人でも使用するには、労働時間、労働日、給料、定年など、実に多くのことを決めておかなければなりません。これを決めずに働かせれば、労働者が不満に思ったり、トラブルになることがあるからです。労働者の労働条件を整理する上でも、就業規則の作成は有意義です。

就業規則は労働条件となる

欧米のような契約社会では、分厚い雇用契約書を作成しますが、終身雇用を前提としてきた日本では、個別の雇用契約書にはあまり多くのことを書きません。代わりに就業規則を定め、これを労働条件の基本として運用してきたのです。

そのため、最高裁の示した判例でも、合理的な労働条件を定めた就業規則の

法律上の効力を認めています。

たとえば、新たに採用した労働者が、就業規則の内容をあまり注意して読まずに労働契約書にサインしたとしても、就業規則の内容に合意したことになり、その内容に従う必要が生じてくるのです。

積極的に作成しよう

たとえば「素行不良の者を懲戒処分にする」、「私傷病による休職者を期間満了で退職させる」などは、就業規則などの定めがなければおこなうことはできません。義務かどうかではなく、積極的に作成することが、経営上求められているのです。

ただし、せっかく就業規則を作成しても、社長の机の引き出しに大切に保管しているだけでは意味がありません。作成した就業規則を労働者に周知して初めて法的効力が生じるのです。

労務ひとこと

帝国データバンクは11月25日、「全国オーナー企業分析」の結果を発表しました。この調査は、全国56万社の情報から代表者と筆頭株主が一致する企業を「オーナー企業」と定義し、業種別、年商別などにより分析をおこなったものです。

分析結果によると、後継者不在の状況は、オーナー企業のうち約7割、社長が65歳以上の企業では過

半数となっています。

同社は調査結果の中で、団塊世代が70歳を迎える「2017年問題」

オーナー企業7割で後継者不在

を目前に控え、オーナー企業にとって後継者問題は喫緊の課題であると指摘しています。また、後継者について「同族」にとられることなく、「非同族」への承継を考えるなど、オーナー自身の意識改革も重要な鍵だとしています。

	後継者がいる(社)	後継者がいない(社)	後継者不在率(%)
オーナーが創業者	54,163	147,763	73.2
同族継承	54,354	114,905	67.9
内部昇格	5,462	16,746	75.4
その他(未詳含む)	4,305	13,107	75.2
合計	118,284	292,521	