

新年あけましておめでとうございます。本年もよろしくお願いたします。

## 「過労死等ゼロ」緊急対策

新年早々、不穏な言葉で恐縮ですが、政府は 12 月 26 日「過労死等ゼロ」緊急対策を発表しました。

- 違法な長時間労働を許さない
- メンタルヘルス・パワハラ防止対策
- 社会全体で過労死等ゼロを目指す

という 3 つの柱が立てられていますが、この中で最も力が入っているのが、長時間労働の問題です。

重要なものとして、

★「使用者の明示または黙示の指示により自己啓発の学習や研修受講をしていた時間」は労働時間として扱うこと等を明確化する

★企業本社への指導基準として、月 100 時間超の残業が 3 事業場で認められた場合としていたものを、月 80 時間超の残業が 2 事業場で認められた場合に拡大

### ★36 協定未締結の事業場への監督指導の徹底

といったことが盛り込まれています。

特に 36 協定については、結んでいない、または何年も前に締結してから放置している、というような状況をよく見聞きます。今のうちに見直し、適切に管理していきましょう。

また、福祉・介護分野ではメンタルヘルスが大きな問題になってきています。産業医やカウンセラー等の専門職とも連携をし、職員の健康管理には十分配慮するよう心がけてください。

## 同一労働同一賃金とは何ですか？ ①

昨年 12 月 20 日、国の「同一労働同一賃金ガイドライン案」が公表され、大きく報道されました。

この「同一労働同一賃金」の実現に向けての動きは、実は昨年 1 月の総理の施政方針演説から、わずか 1 年の間に急ピッチで議論が進められてきたものです。

そもそも同一労働同一賃金とは、「同じ仕事（職種）に従事する労働者には、同一水準の賃金を支払う」という考え方です。たとえばスーパーのレジ打ちの仕事に

はいくら、品出しの仕事にはいくら、というように、仕事によって賃金が決まるという考え方です。性別・年齢・雇用形態などの要素は考慮しないということです。

しかしこれを突き詰めて考えていくと、レジ打ちという仕事に就いた以上、10 年勤めている人と今日入ったばかりの新人が同じ賃金ということが起こり得ます。また、レジ打ちの仕事の相場はいくらなのかという業界全体（国全体）の議論になることが考えられます。

日本の企業の賃金制度は、勤続年数や経験などの属人的要素が強い「職能給」の考え方が取られているのが一般的です。その現状で、今述べたような考え方を導入するのは、非常にハードルが高い。

そこで国は、現行の日本の雇用慣行に配慮しつつ、「不合理な待遇差を解消し、『非正規』という言葉を一掃する」ことを目的として「ガイドライン案」を策定しました。そこでは、勤続年数によって賃金に差を設けるのは許容されるということも書かれています。

ですから今般の議論は、厳密な意味での「同一労働同一賃金」というよりは、「正規・非正規の均衡待遇のあり方」が問われていると考えたほうが良いと思われます。次回へ続きます

## セミナー2016 Part4 開催決定！

「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー 2016 Part4」の開催概要を決定しました。

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」

お申込み等、詳細については別途ご案内します。多くの皆様のご参加をお待ちしています！

### 【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](mailto:mail@sugiyama-sr.net)