

## 改正入管法の成立がもたらす影響は？

12月8日、今国会の目玉であった改正出入国管理法が成立しました。来年4月から創設される新たな在留資格「特定技能」には「介護」も含まれており、EPA（経済連携協定）や技能実習制度に加えて、外国人介護職員の増加に拍車がかかりそうです。

政府は5年間で5~6万人を介護分野で受け入れるという見込みを打ち出していますが、現場からは冷やかな見方も出ているとのこと。

確かに、利用者とのコミュニケーションの問題、職員間の意思疎通の問題、文化・風習の違いによるすれ違いや軋轢など、様々な問題・課題が予想されます。

また、受け入れる法人としても、費用負担や教育のための手間暇などを考えれば、安易に歓迎するというわけにはいかないのが実状です。

しかし、長野県内でも外国人職員を受け入れ始める法人が出てきており、どこの法人・事業所にも関わる身近な問題になってきていることは間違いありません。

今後、成功事例・失敗事例を積み重ねていくことになると思われますが、危機的な人手不足の状況の中、打開策の一つとして注視していく必要があります。

## 「働き方改革関連法」への対応は？ ⑥

今テーマの最後は、「不合理な待遇格差の解消（同一労働同一賃金）」についてです。

同一労働同一賃金に関しては、この労務ナビでも具体的に挙げたことがあります（Vol.16~20）ので、ぜひそちらをご覧くださいと思いますが、現在の「同一労働同一賃金ガイドライン案」を正式なものとして位置づけていくことになります。

ガイドライン案の中で示されている重要な考え方は、「正規・非正規という雇用形態の違いを理由に待遇に差をつけることは認められない」ということです。差をつけるのであれば、「業務内容、責任の程度、会社への貢献度、異動・転勤の有無、勤務日数や時間」といった合理的に（客観的に）説明できる理由が求められるとい

うこととなります。

しかしながら、何をもちて合理的な理由と言えるかはケースバイケースです。待遇格差をめぐる裁判は増えてきており、今後も判例が積み重なっていくことと思いますが、現段階で言えることは、

○手当については「何のために、誰に支給するか（趣旨・要件・対象者）」をはっきりさせること。（説明責任は事業主にある）

○業務内容等に関係のない手当（通勤手当、皆勤手当、地域手当など）は非正規にも支給することを前提に。ということです。

事業所では、正規・非正規の役割分担が不明確な場合が多くあります。非正規にどこまでの仕事（責任）を求めるのかをよく検討し、また正規職員には今以上に自覚を持ってもらうことも大切です。

誰もが自分の役割と待遇に納得して働ける環境を目指していきたいものです。 次回へ続きます。

## 社労士制度創設 50 周年！

ご覧いただいた方も多いと思いますが、12月2日（社労士の日）、信濃毎日新聞に「社労士制度創設 50 周年記念」の全面広告が掲載されました。今年は社労士制度がスタートして50年という節目の年であり、当事務所も記念にと名前を掲載いたしました。

来る1月29日（火）には、長野市のホテルメトロポリタンで菊池桃子さんを招いての記念講演と記念式典が行われます。講演会はどなたでも参加できますので（要申込）、ぜひお誘い合わせてお越しください。詳細は[県社労士会 HP](#)にて。

### 【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)

本年もお付き合いありがとうございました。

☆よいお年をお迎えください☆