

2019年9月10日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

# 新・人事マネジメント戦略

2019.9 Vol.1909



## 業務案内

### 【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

### 【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

# 新・人事マネジメント戦略



『同一労働同一賃金』法改正への対策  
～ 改正法への対策取組手順 ① ～

田中社会保険労務士事務所 代表  
特定社会保険労務士 田中 洋

前月号からご紹介している『同一労働同一賃金』は、適用までに比較的余裕があるということで対応が後回しにされがちなテーマですが、準備には相当な時間を要します。そこで今月号では、厚生労働省より公開された『パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書』を元に、自社の状況が法の内容に沿っているか、社内制度の検討を行う手順についてご紹介します。



## 『同一労働同一賃金』対策を検討するための手順

厚生労働省より公開された手順書に示される検討手順は、下記の6ステップです。まずは手順4までの検討を進めた上で、不適切と思われる待遇差がある場合には、手順5・手順6について考えてみましょう。



### ○手順1 労働者の雇用形態を確認しましょう！

⇒ 法の対象となる労働者の有無をチェックします。  
社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？

### ○手順2 待遇の状況を確認しましょう！

⇒ 短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。

### ○手順3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう！

⇒ 短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」ものと言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとにあらためて考え方を整理してみましょう。

**○手順4 手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう！**

⇒ 事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理してみましょう。

**○手順5 「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指しましょう！**

⇒ 短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討しましょう。

**○手順6 改善計画を立てて取り組みましょう！**

⇒ 改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組ましましょう。

**「パートだから」「正社員だから」という理由だけではNG**

これまで何となく、「パートだから」「正社員だから」という理由で待遇に差をつけてきた場合は、今後職務内容や責任の程度、配置変更の範囲に応じた適切な待遇に目を向けていかなければなりません。まずは、手順4までを進めることで、早急に社内の状況を確認する必要があります。

以下では、この手順1～4に基づいて、具体的な検討事項を確認していきます。

**手順1 労働者の雇用形態を確認しましょう！**

パートタイム・有期雇用労働法の対象は、短時間労働者および有期雇用労働者となります。そこで、まずは法の対象となる労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の有無を確認し、その雇用区分（契約社員、パートタイマー、嘱託社員など）について整理しておきましょう。



**労働契約期間の定め**

- ⇒ なし = 無期雇用労働者
  - ・フルタイム → ①通常の労働者
  - ・フルタイムより短い → ②短時間の無期雇用労働者
- ⇒ あり = 有期雇用労働者
  - ・フルタイム → ③フルタイムの有期雇用労働者
  - ・フルタイムより時間が短い → ④短時間の有期雇用労働者

**①が比較対象労働者、②～④が取組対象労働者（待遇差確認対象労働者）となります。**

## 手順2 待遇の状況を確認しましょう！

社員タイプごとに個々の待遇の現状を整理します。

個々の待遇ごとに比較対象労働者との間で「適用の有無」、「決定基準」に違いがあるかを確認します。基本給、賞与、各種手当、昇給、休日・休暇、教育制度、福利厚生など、あらゆる待遇について確認します。

### 《参考》 ワークシート（第二段階）記入例

待遇の種類	待遇の現状	(1)	(2)	(3)	(4)
		正社員	契約社員	パートタイム社員	
		比較対象労働者	取組対象労働者①	取組対象労働者②	
		-	均等待遇	均等待遇	
待遇① (通勤手当)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇② (役職手当)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇③ (皆勤手当)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇④ (長靴(安全管理))	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇⑤ (賞与)	適用の有無	-	○	×	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	
待遇⑥ ( )	適用の有無	-			
	決定基準	-			
	比較対象労働者との異同	-			
待遇⑦ ( )	適用の有無	-			
	決定基準	-			
	比較対象労働者との異同	-			
基本給	適用の有無	-	○	○	
	決定基準	-	同じ	異なる	
	比較対象労働者との異同	-	同じ	異なる	

※赤字は記入例です。

※出典：厚生労働省

「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル〈業界共通編〉」

以上のように労働者の待遇を俯瞰してみると、小さな待遇差が見つかるかもしれません。改正法に対応できるように、今からでも点検・検討を進めていき、待遇改善の必要がある場合は綿密な改善計画を立てましょう。

来月号では、手順3・4について詳しく見てきます。



**田中社会保険労務士事務所相談室**  
**最低賃金の予測について教えてください。**

今年も10月から最低賃金が上がると聞きました。今回の上げ幅などについて教えてください。なお、当社は、県内で仕出し弁当の店舗を経営しており、パート・アルバイトを数十名雇用しております。



## Answer

最低賃金は、正社員やパート、アルバイト全ての労働者を対象とした賃金の下限額です。都道府県ごとに時給で定められ、毎年度改定されています。最低賃金を下回る場合は最低賃金法に基づいて企業に罰金が課されます。

厚生労働相の諮問機関である中央最低賃金審議会の小委員会が7月31日に開かれ、2019年度の地域別最低賃金の改定について全国平均の時給を27円引き上げ、901円とする目安をまとめました。これは2002年度に時給で示す現在の方式となって以降、最大の引き上げとなります。

この小委員会では、働く人の所得拡大を目指す労働側と人件費増を避けたい経営側の主張は激しく対立しましたが、人手不足や10月に消費税増税を控えていることを背景に前年度の引き上げ額を上回る水準で決着したようです。16年度と17年度の引き上げ額は25円、18年度は26円で、率にすると19年度は3.1%に達し、4年連続の3%程度の大幅アップとなりました。

この目安を参考に、このたび地域別最低賃金額の審議が終了し、47都道府県で26円から28円の引き上げが行われました。全国平均時給が初の900円台に達し、全国平均で27円の増加となりました。

なお、全国平均の時給が900円台に達したのは初めてで、改定後の地域別最低賃金をみると、最も高いのは東京の1013円、次いで神奈川1011円、大阪の964円、愛知・埼玉926円、千葉923円、京都909円の順となっています。

改定後の最低賃金は、各都道府県労働局での関係労使からの意義申立に関する手続きを経たうえで、都道府県労働局長の決定により、10月1日以降順次発行されます。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください ～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

## 2019年9月の人事・総務カレンダー

### ■9月10日(火)

8月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

### ■9月の給与計算にご注意ください!

5月昇給による社会保険料の月額改定により、8月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合は、9月給与から控除することになります。

### ■社会保険9月の月額変更届、戻り算定届をお忘れなく!

9月の月額変更届に該当した社員の届出、また、月額変更届に該当する可能性があり届出を保留していた社員の算定届の提出を忘れずにご提出下さい。



## Current Topics

### ★6月の有効求人倍率 1.61 倍、前月比 0.01 ポイント低下 | 一般職業紹介状況

厚生労働省は30日、「一般職業紹介状況」を公表した。2019年6月の有効求人倍率(季節調整値)は1.61倍で、前月比0.01ポイント低下。正社員有効求人倍率(季節調整値)は1.51倍となり、前月と同水準。都道府県別でみると、職業地別の最高は岐阜県の2.19倍、最低は北海道の1.30倍、受理地別の最高は東京都の2.13倍、最低は沖縄県の1.18倍。

### ★6月の完全失業率 2.3%、前月比 0.1 ポイント低下 | 労働力調査

総務省は8月30日、2019年6月の「労働力調査(基本集計)」(速報)を公表した。完全失業率(季節調整値)は2.3%で前月に比べ0.1ポイントの低下。完全失業者数は162万人(前年同月比6万人減)で、2ヶ月ぶりの減少。就業者数は6,747万人(同60万人増)、雇用量数は6,023万人(同83万人増)で、ともに78ヶ月連続の増加。

### ★就業時間中の喫煙を禁止 | サンワカンパニー

サンワカンパニーは、8月18日、従業員とその家族の健康維持・増進を目的に、7月1日から就業時間中の喫煙を禁止したと公表した。昨年、受動喫煙を規制する改正健康増進法が成立し、受動喫煙防止対策として学校、病院や行政機関などは建物内の禁煙規制が来年4月1日から全面施行されることなどから、同社では喫煙に対する規制を設けることにした。従業員が心身共に健康に働くことができるよう、職場環境の改善に取り組むとしている。

### ■編集後記

みなさんは定期的にパソコンの整理整頓を行っていますか?

パソコンのファイルは、「フォルダ」に入れて管理することが望ましいそうです。フォルダはとても便利なことにフォルダの中にも作ることができます。その中にもまたフォルダを作り…と、入れ子式に整理していくそうです。しかし、フォルダの中にいくつものフォルダがあると中身が分からなくなってしまいます。そこで推奨されているのが、「フォルダの階層をできる限り3つにする」ことです。例えば「見積書」-「〇〇デパート」-「2019年1月」で3階層。3階層というルールがないと、どんどん階層が複雑になってしまいます。とはいえ、この3階層というのはあくまでも原則としての考えです。フォルダをより詳細に仕分けした方が分かりやすいのなら、増やした方が良いでしょう。要するに、「3階層まで」ということを念頭に置いておくことで、無制限にフォルダを増やしてしまうことを防げるそうです。

田中社会保険事務所だより Vol.1909

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2019年9月10日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: [tsr@waltz.ocn.ne.jp](mailto:tsr@waltz.ocn.ne.jp)