



今の特集

1. 「同一労働同一賃金ガイドライン案」が公表されました。
2. プレミアムフライデーが始まります。

☆今月の豆知識☆ 懲戒処分のルールについて

1. 「同一労働同一賃金ガイドライン案」が公表されました。

昨年12月20日に政府が「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表しましたが、今後、このガイドライン案をもとに法改正が行われる予定です。では、「同一労働同一賃金」とはどのようなことでしょうか。端的にいうと労働者の職務内容が同一または同等の場合、同じ賃金を支払うべきという考え方です。

このガイドライン案の目的は正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に不合理な待遇差が存在する場合にそれを是正することにあります。もし仮にこのガイドライン案通りに法改正が行われた場合、事業所側には賃金制度、パートアルバイト就業規則等を含む就業規則の抜本的な改正が必要となってくる可能性があります。

それでは、同一労働同一賃金ガイドライン案の中味を見てみましょう。

1. 基本給

- ①労働者の職業経験・能力に応じて支給する場

合、同一の職業経験・能力を蓄積している正規雇用と非正規雇用では同一の支給をしなければならないこと

- ②労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合、同一の業績・成果を出している正規雇用と非正規雇用では同一の支給をしなければならないこと

- ③労働者の勤続年数に応じて支給する場合、正規雇用と同一の勤続年数である非正規雇用には勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならないこと

- ④昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行う場合、同様に勤続により職業能力が向上した正規雇用と非正規雇用では同一の昇給を行わなければならないこと

2. 賞与・手当

- ①賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給する場合、正規雇用と非正規雇用で貢献が同一の場合、同一の支給をしなければならないこと

- ②各種手当についても職種の内容、責任が同一の正規雇用と非正規雇用では基本的に同一の支給をしなければならないこと

3. 福利厚生

- ①食堂、休憩室、更衣室、社宅などの福利厚生施設について、正規雇用と非正規雇用には同一の利用を認めなければならないこと

- ②慶弔休暇、有給保障等についても正規雇用と非正規雇用では同一の付与をしなければならないこと

- ③退職期間について、正規雇用と非正規雇用には同一の付与を、また、有期雇用には契約の残存期間を踏まえて付与しなければならないこと。

- ④法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じて認めている場合、正規雇用と同一の勤続期間である非正規雇用には同一の付与を、有期労働契約を更新している非正規雇用には当初の契約期間から通算した期間を勤続期間として算定すること

4. 教育訓練・安全管理

- ①教育訓練について、同一の職務内容の正規雇用と非正規雇用には同一の実施をしなければならないこと

- ②安全管理に関する措置・給付については同一の業務環境に置かれている正規雇用と非正規雇用には同一の支給をしなければならないこと

このように4つの項目について、対象を細かく分類して、具体的に、かつ、踏み込んだ内容となっており、このガイドライン案通りの改正となった場合、多くの非正規雇用労働者を雇用している事業所側にとって、かなりインパクトの大きい内容となっていますので、今後の行方を注意深く見守りたいと思います。

2. プレミアムフライデーが始まります。

みなさんも1度くらいは耳にしたことがある「プレミアムフライデー」という言葉。

そもそもプレミアムフライデーとはどういうものでしょうか。

これは、月末の金曜日に早めの時間に退社して、消費を促すことによって経済を活性化させようという取り組みです。また、経済の活性化のみならず長時間労働の抑制といった狙いもあるようです。

こんな「プレミアムフライデー」が2月24日金曜日に始まります。

しかしながら、このプレミアムフライデー、実施の判断は各企業に任せられているので、現在、実施を表明している企業はごく限られたものになっています。

今の時点では各企業とも様子見といった感じですが、今後導入する企業が増えてくれば認知度もあがり一層の盛り上がりが見られるかもしれませんね。



北海道新幹線

おかげさまでまもなく一周年

☆今月の豆知識☆

懲戒処分のルールについて

先日、大手コンビニチェーンの加盟店がアルバイトの女子高校生のバイト代からカゼで欠勤したときの代わりにアルバイトを探さなかったペナルティーとして9,350円を差し引いていたことが発覚し、これを受けチェーン本部側が加盟店にアルバイト高校生への謝罪と全額の返還を指示したという内容の報道がされていました。

では、この件では何が問題だったのでしょうか。

まず1つめの問題として、高校生は5日間の勤務代として2万3,375円を受け取るはずだったのですが、労働基準法では、ペナルティーの減給について「1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、賃金総額の10分の1を超えてはならない」としています。この高校生のバイト代の総額は2万3,375円でしたので10分の1は2,337円で、今回の減額分9,350円はこの金額をはるかに超えていることから労基法違反にあたると思われる。

2つめの問題として、このペナルティーの内容です。「欠勤した代わりに働くアルバイトを探さなかった」ことを理由としています。病気で働けないかわりに他のアルバイトを見つけなければ罰金を科すことは賠償予定の禁止にあたる可能性があることから、こちらも労基法違反にあたると思われる。

従業員の懲戒処分を行う際、どうしても感情が先行してしまいがちになりますが、ここはひとつ落ち着いて、労働基準法や就業規則の内容を今一度確認するようにしましょう。

[発行元] SATO 社会保険労務士法人
函館オフィス

〒040-0062

北海道函館市大縄町4番10号

TEL : 0138-42-2929

FAX : 0138-42-2975

