

# 経営者協会だより

中小企業経営者協会  
 中小企業経営労務研究所  
 横浜市青葉区青葉台2-10-20 第2志田ビル3階1号室  
 TEL: 045-988-5155 FAX: 045-988-5165  
 http://www.chukeirou.jp  
 E-mail: chukeyrou@gol.com

## CONTENTS

page

- |  |   |
|--|---|
| <p>1 「同一労働同一賃金」実現へ<br/>政府がガイドライン案を示す</p> <p>2 <b>特集</b> 新たに助成金の対象になる<br/>「勤務間インターバル制度」って何？</p> <p>4 <b>TOPICS</b><br/>       ●外国人実習生の保護強化 技能実習法が成立<br/>       ●9月分よりスタート<br/>           年金受給資格期間を10年に短縮<br/>       ●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<br/>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<br/>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<br/>10人未満の会社なら<br/>就業規則を作らなくていい？</p> <p>8 労務ひとこと<br/>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。