

介護経営術

vol.38

同一労働同一賃金への対応

各事業所で早い対応を

今年の4月から働き方改革関連法が一部施行され、年次有給休暇の取得義務化や長時間労働の是正に向けて、各事業所で対応が進んでいると思います。働き方改革関連法には、同一労働同一賃金への対応も盛り込まれていますが、大規模法人は2020年4月、中小規模法人は2021年4月と施行時期が先であるため、対応が先送りになっているケースも多いのではないのでしょうか。

しかし、同一労働同一賃金は、施行日前日に即対応というわけにはいきません。今回はその同一労働同一賃金制度の導入に向けて、各事業所でのように対応していくべきかご

紹介します。

正規職員と 非正規職員の比較

まず初めに、正規職員と非正規職員の処遇を比較します。最低でも、①基本給、②賞与、③職務・資格手当、④役職手当、⑤退職金の5項目を比較する必要があります。

非正規職員の雇用形態が複数ある場合（フルタイムパート、嘱託等）は、それぞれの雇用形態ごとの処遇を項目ごとに整理します。それと同時に、非正規職員の業務内容、責任、配置転換の有無等を明確にします。職種によって異なる場合は、その職種ごとに明確にします。

今回の改正法では、正規職員と非正規職員の均等・均衡待遇が求めら

れています。均等待遇とは、「同じ働き方をしている場合、同じ処遇にすること」、均衡待遇とは、「働き方が違う場合、その違いに応じてバランスを考えた処遇にすること」を指します。

非正規職員の業務内容等は、事業所によって大きく異なりますが、雇用形態ごとの業務内容等と処遇を比較した際、両者の業務内容等に差がみられない場合は、均等待遇に近づける必要があります。たとえば業務内容等に一定程度の差があったとしても、その差以上に処遇格差をつけることは認められません。

支給項目ごとの根拠を 明確に

図表は、ある介護事業所の正規職



薄井 和人

株式会社川原経営総合センター
経営コンサルティング部門
人事コンサルティング部
社会保険労務士

図表 正規職員と非正規職員の処遇の比較

項目	正規職員	非正規職員	対応策
基本給	月額給	時間給	人事考課による昇給の差を設ける
(定期昇給)	毎年4月に実施	2～3年に一度、限定的に実施	
賞与	毎年6・12月に支給	支給なしもしくは寸志程度	人事考課、または所定労働時間数等に応じて支給する
職務・資格手当	資格に応じて支給額を設定し支給	支給なし	資格の有無や担当業務に応じて、時間給を上乗せする
役職手当	職位に応じて支給	管理職としてキャリアアップする機会がない	正規職員への登用制度、昇進試験の機会を設け、責任に応じて時間給を上乗せまたは手当を支給する
退職金	あり	なし	現状の制度を維持しながら、新しい職員から順に新制度を導入する

員と非正規職員の処遇を比較したものです。前出の①～⑤の5項目で処遇を比較すると、それぞれの項目で格差が発生していることがわかります。先に述べたとおり、事業所によって非正規職員の業務内容等は異なるため、この処遇差が、ただちに法律違反ということにはなりません。

重要なのは、それぞれの給与項目ごとに、支給根拠が明確になっているかどうかです。たとえば、資格手当は資格の有無に対して、役職手当は該当する役職に応じて支給することが一般的です。その他の給与項目も、何に対して支給しているのかを改めて検討する必要があります。

明確な決定根拠がない場合や、「非正規だから」という理由で支給して

いない場合は、支給要件を早急に見直す必要があるでしょう。

図表のように、非正規職員には、多くの事業所が時間給で月例賃金を支給しています。今後は、その時間給の決定プロセスが求められることになり、資格や職務手当が含まれる場合は、時間給全体の内訳を明確にし、「内、資格手当○円、運転手当○円相当を含む」などとして職員に伝える必要があります。

手当を固定額として別支給すると、時間給が低くなってしまいます。求人票を出す際、見栄えが悪くなるなどの懸念がある場合は、時間給の内訳項目を明記したうえで求人活動を行う必要があるでしょう。

賞与の支給方法

介護事業者にとって、同一労働同一賃金制度を導入する際、最も悩ましいのは賞与の支給ではないでしょうか。

同一労働同一賃金ガイドラインでは、「賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて通常の労働者との貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者との賞与を支給（均等

待遇）しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与（均衡待遇）を支給しなければならない」と定めています。つまり、業績への貢献度に応じて賞与を支給することになります。介護事業において、業績への貢献度を個人別に按分することは不可能といってしまうでしょう。

ただし、チームプレイが重要視される介護の現場で、このチームプレイにいかに関与したかを、人事評価を行うことで「見える化」することは可能なはず。介護職員処遇改善加算の創設により、人事考課制度を導入する事業所は増えていますが、それを賞与などに反映させている事業所は限定的です。雇用形態にこだわらない人事考課を導入し、貢献度に応じた賞与制度を導入する必要があります。

また、業績にこだわらず、支給月数・支給率を固定している場合は、人員配置基準への貢献に応じるとして、週の所定労働時間数をもとに按分することも可能です。

子育て世代の女性の就業率の高まりや、兼業・副業の普及により、非正規職員の割合は今後も増加すると予想されます。介護事業所を支えている非正規職員を定着させるためには、早急な体制整備が求められます。