



2018. 8. 15



〒262-0033 千葉市花見川区幕張本郷 1-11-3 コービル2F
TEL : 043(275)1757/FAX : 043(275)1758
E-mail : soga@sogaoffice.jp (曾我 宛)
: info@sogaoffice.jp (事務所 宛)
ホームページアドレス: <http://www.sogaoffice.jp>
緊急連絡・苦情は所長携帯 090(4129)4617

「なぜ私には住宅手当がないの？」この質問にどう答える？

働き方改革の大きな柱の一つである「同一労働同一賃金」の狙いは、**非正規雇用の賃上げ**で消費を増やし**経済の好循環を実現**することにあります。大企業ほど正規と非正規労働者の賃金格差が激しく、非正規労働者は正規の36%です。400兆円に上る大企業の内部留保の一部を使うだけで均等待遇が実現できます。

「働き方改革法」に関して重要になってくるのが**企業の説明責任**です。「パート従業員」が「社長、うちの会社には住宅手当がありますが、なぜ、パートには支給されないのですか」と聞いてきたらどう答えればいいのでしょうか。正規と非正規との手当格差をめぐる訴訟の中で不合理とされる手当がある中、住宅手当については、合理的であると最高裁判決がなされました。理由は、正社員は全国を対象に転勤があり、自宅があっても転勤すれば住居を借りなければなりません。費用もかかるため、住宅手当を支給というわけです。一方、ある会社で一人だけ住宅手当が出ている人がいました。理由を聞いてみると「この人は家が近いから通勤手当が出ていない。かわいそうだから住宅手当を支給している。」ということでした。しかし、こんなことはこれからは通りません。これからは手当については明快な説明が求められるようになります。

「社長、どうやって賃金を決めていますか？」評価制度導入に助成金活用を

私はよくこの質問を社長さんにします。ほとんどの会社が評価システムがないのでまともに答えてはくれません。高いコンサルティング料を支払って賃金制度を作って、失敗した会社もあります。年功賃金で成功したところもあります。だいたい中小企業では賃金の絶対額が少ないのです。それでも「人事評価制度を見える化」することは、今後重要になります。そのために**人材確保等支援助成金**を活用しましょう。この助成金は人事制度見直しのきっかけになります。人材確保等支援助成金には様々なコースがあります。評価・処遇制度、研修制度、メンター制度、人事評価制度等を検討されている方はご相談ください。

高年齢雇用継続給付、育児休業給付等の支給限度額が変更！

高年齢雇用継続給付、育児休業給付、介護休業給付の支給限度額が変わりました。これは、「毎月勤労統計」の平均定期給与額の動向をもとに、毎年8月1日に改定しているものです。この改定により、現在受給している方の中には給付額が変更されることがあります。平成30年8月1日に改定された変更額は、以下のとおりです。



《高年齢雇用継続給付》 支給限度額 357,864円⇒⇒⇒ 359,899円
最低限度額 1,976円⇒⇒⇒ 1,984円

《育児休業給付》 上限額(支給率67%) 299,691円⇒⇒⇒ 301,299円
上限額(支給率50%) 223,650円⇒⇒⇒ 224,850円

※初日が平成30年8月1日以後である支給対象期間から変更

《介護休業給付》 上限額 329,841円⇒⇒⇒ 331,650円
※初日が平成30年8月1日以後である支給対象期間から変更

平成 30 年最低賃金額改定額が決定！

地域別最低賃金は、全国的な整合性を図るため、毎年、中央最低賃金審議会が審議し、金額改定のための引き上げ額の目安が提示されます。平成 30 年の地域別最低賃金の目安についても 7 月 26 日に公表され、8 月 10 日に各都道府県の改定額が出そろいました。

10 月以降の地域別最低賃金

千葉	868 円⇒	895 円	(27 円 u p)
東京	958 円⇒	985 円	(27 円 u p)
埼玉	871 円⇒	898 円	(27 円 u p)
茨城	796 円⇒	822 円	(26 円 u p)
神奈川	956 円⇒	983 円	(27 円 u p)
高知	737 円⇒	762 円	(25 円 u p)

今年度の目安が示した**引き上げ額の全国加重平均は 26 円**（去年は 25 円）となり、最低賃金が時給で決まるようになった平成 14 年度以降で最高額となる引き上げとなりました。今年、国の審議会が示した目安を上回る地域が 23 県と前年に比べて大幅に増えました。

「働き方改革」関連法のスケジュール

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立しました。
(2018 年 7 月 6 日公布)

働き方改革関連法は、労働三法制定から 70 年経て、戦後 2 番目の大改革です。



2019 年 4 月 1 日から順次施行されます。

時期	改正法	内容
2019年4月	労働基準法	残業時間の上限規制(大企業) 年間720時間以内、単月で100時間未満。違反すると罰則
		有給休暇の取得義務 年5日は消化させなければならない
		フレックスタイム制の拡大 労働時間の調整単位の上限を現行の1ヵ月から3ヵ月に変更
		高度プロフェッショナル制度の創設 高収入の一部専門職は労働時間規制から外し、成果で評価
	労働時間等設定改善法	勤務間インターバルの努力義務 事業主は退社から出社まで一定時間の確保に努める
	労働安全衛生法	産業医の機能強化
2020年4月	労働基準法	残業時間の上限規制(中小企業)
	労働契約法、パートタイム労働法	同一労働同一賃金の実現(大企業) 非正規と正規の不合理な待遇格差を解消、待遇格差の説明を義務化
2021年4月	労働契約法、パートタイム労働法	同一労働同一賃金の実現(中小企業) 非正規と正規の不合理な待遇格差を解消、待遇格差の説明を義務化
2023年4月	労働基準法	中小企業の割増賃金比率引き上げ 月60時間超の時間外労働の割増賃金率が大企業と同じ50%に
2024年4月	労働基準法	残業時間の上限規制の猶予措置廃止 規制が猶予されていた自動車運転業務、建設業などにも適用