

Office News

November, 2019

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



トピックス

非正規の平均給与の現状と同一労働同一賃金への対応

国税庁が例年実施している「民間給与実態調査」の最新版が公表されました。調査によると、給与総額は前年比3.6%増となり、7年連続の増加となっています。

また、1年を通じて勤務した給与所得者1人あたりの平均給与は、前年より2.0%増の440万円でした。この平均給与を正規・非正規雇用でみると、正規は504万円、非正規は179万円となっています。正規・非正規間では、給与に倍以上の格差があるといえます。

2020年4月より働き方改革関連法による同一労働同一賃金が適用され、企業は、正規・非正規雇用との間で不合理な給与の格差を禁じられることとなります（中小企業への適用は2021年4月より）。同法の適用により非正規雇用の平均給与は来年以降も増加することになるでしょう。

日本経済新聞が実施したアンケート調査によると、同一労働同一賃金の適用により人件費が「増える」「どちらかといえば増える」と回答した企業は46.9%でした。

既に同一労働同一賃金に対応した制度整備を終えた企業へのアンケートでは、基本給を見直したという回答は比較的少なく、手当や福利厚生を見直したという回答が多く見られました。

企業によって対応に差はありますが、給与を中心とする待遇格差の是正や、そのコストへの対応が必要です。競合他社の動向も参考にしつつ、対応を進めていきましょう。



労務相談Q & A



シロクマ
人事部長

パンダ先生、こんにちは。
先月入社した従業員が入社1週間が経ったところから遅刻を繰り返すようになりました。何度か私からも注意しているのですが、改善されません。

就業規則には懲戒処分として、けん責から懲戒解雇までいろいろな処分を定めております。

実際にどのような処分をどのように下したらよいでしょうか？



パンダ
社労士

シロクマ部長、こんにちは。
会社では多数の労働者を雇っていますから、服務規律や職場の秩序など働く上での会社のルールを定める必要があります。

労働者が会社のルールを破った場合、使用者は会社の秩序を維持するために労働者にペナルティとして懲戒処分を行うことができます。

懲戒処分を行うためには、御社のように就業規則の中でどのようなことが懲戒処分になるか、また懲戒処分の種類が具体的に定められていることが必要です。

今回のケースでは、その従業員に対し、上司から何度も注意していることから、就業規則で定めているいずれかの懲戒処分に該当しているものと考えられます。

お聞きした内容からすると、いきなり懲戒解雇の要件を満たすことは難しいと思いますので、まずはけん責（始末書を提出させる）の処分を行い、改善を促してみてください。

けん責の処分を行った後もなお改善の見込みがないようであれば、減給→出勤停止のように、段階を踏んで処分を行うようにし、それでも改善されない場合は、懲戒解雇をすることもやむを得ないでしょう。



今月の実務スケジュール

- 年末調整書類の配布・回収
- 冬期賞与の考課・支給額決定
- 年賀はがきの発注
- 御歳暮・贈答品の手配
- 忘年会など年末行事の企画



連絡先

- ◆所在地：〒573-1125 大阪府枚方市養父元町 43-2
★京阪本線「牧野」駅から徒歩 10分
- ◆TEL：072-396-4870（サンキュー労使ハナマル）
- ◆FAX：072-396-4780（サンキュー労使悩まん）
- ◆メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com