

「社会福祉施設・事業者のための労基法等Q & A 2013年版」の 法改正等に伴う補正

①10頁下から 11 行以降(改正パート労働法)

現行	補正後(左欄下線部分を削除の上、以下の斜体字部分を追加)
<p>「均衡のとれた待遇の確保」に関するポイントは、①正規職員（通常の労働者）との均衡のとれた待遇（均衡待遇）を確保する措置を講じることが義務化されたこと（第9条）②当該事業者と期間の定めのないものうち、<u>正規職員と同視すべきパートタイマー等（短時間労働者）</u>について差別的取扱いが禁止されたこと（第8条）の2点です。</p> <p><u>そのうち「均等待遇」については「同一労働同一賃金」を基本に、教育訓練や福利厚生についても均等な扱いをすることが求められています。</u></p> <p>一方、「差別的取扱い禁止」とは、<u>当該事業者と期間の定めのないものうち、身分はパートタイマー等であっても、仕事の内容や貢献度が正規職員と変わらない場合は、すべての待遇（基本給・賞与・退職金・教育訓練など待遇のすべて）を正規職員と同じ（正規職員並み）にしなければならない、ということ。</u></p>	<p>「均衡のとれた待遇の確保」に関するポイントは、①正規職員（通常の労働者）との均衡のとれた待遇（均衡待遇）を確保する措置を講じることが義務化されたこと（第9条）②正規職員と同視すべきパートタイマー等（短時間労働者）について差別的取扱いが禁止されたこと（第8条）等の4点です。</p> <p>①「均等待遇」については「同一労働同一賃金」を基本に、教育訓練や福利厚生についても<i>パートタイマー等と正規職員との処遇を相違させる場合は不合理と認められるものであってはならない、ということ。</i></p> <p>②「差別的取扱い禁止」とは、身分は有期契約のパートタイマー等であっても、仕事の内容や<i>人材活用の仕組み</i>が正規職員と変わらない場合は、すべての待遇（基本給・賞与・退職金・教育訓練など待遇のすべて）を正規職員と同じ（正規職員並み）にしなければならない、ということ。</p> <p>③<i>パートタイマー等を雇い入れたときは、パートタイマー等の賃金制度、教育訓練機会、正規職員転換措置状況等、雇用管理の改善措置について説明しなければならない、ということ。</i></p> <p>④<i>パートタイマー等からの相談に適切に対応するため、事業主は必要な体制を整備しなければならない、ということ。</i> (斜体字部分の施行は平成27年4月1日)</p>

②175 頁下から3行目以降(育児休業給付金の改訂)

現行	補正後(左欄下線部を斜体字部分に改訂)
<p>これに伴い1支給対象期間（1か月）あたりの育児休業給付金の上限額は213,450円となります。(略)各支給対象期間中（1か月）の賃金額と「賃金日額×支給日数（上記(1)又は(2)）」の40%（当分の間は50%）相当額との合計額が「賃金日額×支給日数（上記(1)又は(2)）」の80%を超えるときには、当該超えた額が減額されて支給されます。例えば、育児休業前の1か月当たりの賃金が30万円の場合、育児休業給付金として、<u>育児休業期間中の1か月当たり30万円の40%（当分の間は50%）相当額の12万円（当分の間は50%のため15万円）</u>が支給され（支給日数が上記(1)の30日の場合）ます。</p>	<p>これに伴い1支給対象期間（1か月）あたりの育児休業給付金の上限額は <i>285,420 円(支給率 67%)及び 213,000 円(支給率 50%)</i>となります。(略)各支給対象期間中（1か月）の賃金額と「賃金日額×支給日数（上記(1)又は(2)）」の <i>67%(育児休業の開始から6か月経過後は50%)</i>相当額との合計額が「賃金日額×支給日数（上記(1)又は(2)）」の80%を超えるときには、当該超えた額が減額されて支給されます。例えば、育児休業前の1か月当たりの賃金が30万円の場合、育児休業給付金として、<i>育児休業期間中の1か月当たり30万円の67%相当額の20万1千円(6か月経過後は50%のため15万円)</i>が支給され（支給日数が上記(1)の30日の場合）ます。</p> <p><i>*平成26年4月1日以降に開始する育児休業が対象。</i></p>