

【労務】法改正解説リーフレット『働き方改革 法改正で何が変わるの？同一労働同一賃金編』を公表

全国社会保険労務士会連合会では、働き方改革に関する施策の一環として、働き方改革関連法のうち、パートタイム・有期雇用労働法を中心に、「同一労働同一賃金」に係る項目について解説した、事業主向けリーフレットを新たにリリースしています。リーフレットは、企業の現状を確認できるチェックリストや法施行スケジュールを掲載するとともに、不合理な待遇差の点検方法やポイント解説、社労士の支援事例等を記載しており、事業主の働き方改革への対応を促進する内容となっています。

■短時間・有期雇用労働者・派遣労働者がいるか確認

- ・短時間労働者（パート・アルバイトなど）：通常の労働者より1週間の所定労働時間が短い労働者
- ・有期雇用労働者（契約社員、嘱託社員など）：期間の定めのある労働契約を締結している労働者
「通常の労働者」とは次の①②を満たす労働者です。
 - ①労働契約期間に定めがない
 - ②フルタイム ※リーフレットでは「通常の労働者」を「正社員等」と表記しています。

次のチェック事項にひとつでも「NO」がある場合は注意が必要です。

- 1：パートやアルバイトにも労働条件通知書や雇用契約書を渡している。
- 2：人事異動や配置転換の対象者を就業規則等に定めるなど、すべての労働者にきちんと明示している。
- 3：短時間・有期雇用労働者にも、正社員等と同様の手当を支給している。
- 4：短時間・有期雇用労働者にも、正社員等に付与している慶弔休暇などの特別休暇も付与している。
- 5：更衣室や休憩所、食堂については、雇用区分に関係なくすべての労働者が利用できる。

■法改正スケジュールを踏まえて準備に取り掛かりましょう

対象労働者	大企業	中小企業
派遣労働者	2020年4月施行	
短時間・有期雇用労働者	2020年4月施行	2021年4月施行

法改正ポイント（短時間・有期雇用労働者）

1. 正社員等と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止
2. 短時間・有期雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
3. 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等

■「短時間・有期雇用労働者」と「正社員等」を比較し不合理な待遇差がないか点検

Step 1

- ①職務の内容（業務の内容・責任の程度）
 - ②職務の内容と配置の変更の範囲
- を比較して、どのような待遇を適用すべきか確認しましょう

Step 2

待遇に違いがあるか確認してみましょう
正社員等の待遇を書き出してみ、それぞれの待遇を、短時間・有期雇用労働者に対し、同じ水準で適用しているか確認しましょう。

Step 3

待遇の違いが不合理でないか確認してみましょう
不合理かどうかの判断は、適用していない、あるいは違う水準で適用している待遇について、その待遇の「目的」と「支給内容」を整理し、なぜ違いを設けているのか、その理由が不合理でないといえるのか考えてみましょう。

■待遇差の説明に向けて

短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員等との待遇差の内容や理由などについて説明をしなければなりません。あらかじめ準備しましょう。

【説明のポイント】

短時間・有期雇用労働者と職務の内容等が最も近い正社員等を選んで比較し、どのような待遇差があるのか、どのような理由で待遇差を設けているのかについて就業規則や給与規程（賃金表）などの資料を提示しながら説明しましょう。
なお、待遇差の説明を求めた労働者への不利益な取扱いが禁止されています。

