

働き方改革 法改正

で何が 変わるの？

同一労働同一賃金 編



事業主のみなさん、準備できていますか？

まずは、短時間・有期雇用労働者がいるか確認しましょう

◎**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

Q.「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

※本リーフレットでは「通常の労働者」を「正社員等」と表記します



★派遣労働者がいる場合は4ページもあわせて確認しましょう

さっそくチェックしてみましょう!

- 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。 YES NO
- 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。 YES NO
- 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。 YES NO
- 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。 YES NO
- 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。 YES NO

ひとつでも「NO」があれば注意が必要です。詳しくは中をチェック!!

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してみましょう!!

Step1

- 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

Q. どの労働者同士を比較する?

最初は「短時間・有期雇用労働者」と職務の内容が最も近い正社員等を選び比較しましょう。なお、「正社員等」が総合職、一般職、エリア限定社員など複数タイプ存在する場合は、全てのタイプの正社員等と比較する必要があります。

事業所内(店舗、営業所など)ではなく、同一企業内(法人など)の労働者間を比較しましょう



Q. ①職務の内容②職務の内容と配置の変更の範囲の確認方法は?

以下のように、それぞれの職務の内容や配置転換のルール等を書き出して整理したうえで、違いがあるか確認してみましょう。

(例)スーパーマーケットの場合

確認する内容	レジ部門 パート社員		レジ部門 正社員
①職務の内容 (業務内容・責任の程度)	レジ業務	比較	品だし含む在庫管理 レジ業務、苦情処理
②職務の内容と配置の変更の範囲	専属(異動なし)	比較	部門間で定期異動あり

①と②を比較した結果・・・

この例では①も②も違うから「均衡待遇」になるのか



両方またはいずれかが異なれば『均衡待遇』= その違いに応じた待遇
両方とも同じなら『均等待遇』= 同じ待遇を適用をする必要があります

Point パート・アルバイトにも労働条件を提示していますか?

パート・アルバイトの契約期間や職務内容などについて、口頭説明のみだと労働条件があやふやな状態となり労使間のトラブルを招く恐れがあります。

Point 配置転換の対象者やルールをきちんと定めていますか?

どの労働者が配置転換の対象になるのか、あらかじめ就業規則等に記載しておきましょう。また、就業規則は会社のルールブックです。すべての労働者に周知しておくことを忘れないようにしましょう。

Step2

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。

Q. 「待遇」の種類は？

「給与関係」だけでなく、「福利厚生」や「教育訓練」なども待遇に含まれますよ

種類	例
給与関係	基本給、賞与、役職手当、精皆勤手当、通勤手当、食事手当 等
福利厚生	給食施設、休憩室、更衣室、慶弔休暇、病気休職 等
その他	教育訓練、安全管理に関する措置 等



Step3

待遇の違いが不合理でないか確認してみましょう

Q. どうやって不合理かどうかの判断する？

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。

パートであっても通勤費用はかかるので、これは「不合理」といえます。早めに是正しましょう。

(例)

待遇	目的	支給内容	違いの理由
通勤手当	通勤に係る費用の補填	正社員のみ定期代を全額支給。 パートは不支給。	パートは正社員に比べ出勤日が少ないため



Point 「基本給」はより高度な判断が必要です

「基本給」については、短時間・有期雇用労働者への支給内容が、同様の仕事をしている正社員等と比べて、不合理に低い内容になっていないか確認する必要があります。

また、給与を改訂する場合には、社員に納得してもらえるよう、時間をかけて丁寧に取り組む必要があります。このステップを通じて、不合理な待遇差が確認された場合は、早めに専門家である「社労士」に相談しましょう。

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

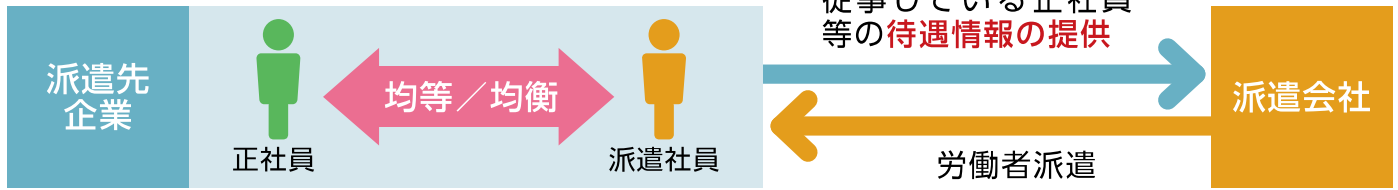
就業規則や給与規程(賃金表)などの資料を提示しながら説明しましょう。

なお、待遇差の説明を求めた労働者への不利益な取扱いは禁止されています。

派遣労働者への対応は？

以下のいずれかを確保することが義務付けられました

(1) 派遣先労働者との均等・均衡待遇



(2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇



※「福利厚生施設」及び業務に必要な「教育訓練」は派遣先均等・均衡方式を適用

Q. 派遣先企業の対応は？

派遣会社が「(1) 派遣先労働者との均等・均衡方式」を採用している場合は、同様の業務に従事する正社員等の待遇情報を、提供しなければなりません。

また、(1) (2) どちらの場合においても、更衣室・休憩室・給食施設などの「福利厚生施設」と業務に必要な「教育訓練」については、自社(派遣先)の正社員等と同じように利用できるようにしなければなりません。

「働き方改革」は負担だらけ？

－ 答えはNO! やり方次第で大きなメリットが得られます

事例 評価制度・短時間正社員制度をいれてパート社員のモチベーションアップ

課題	社員の半数がパート社員のA社では、一部のパート社員は正社員並の仕事をしているが、時給は最低賃金程度。待遇差に不満をもつパート社員の離職が相次ぎ、時給を見直そうかと悩んでいた矢先、「同一労働同一賃金」の法改正も行われ、社長は頭を抱えていた。
社労士の提案	社労士に相談しながら待遇差の点検を行ったところ、正社員の基本給は勤続年数や能力で昇給するが、パート社員の時給は何年働いても変わらない点、一部の手当が正社員のみ支給されている点を是正することになった。また会社設立時に作成した賃金規程も古くなっていたため、これを機にすべての労働者の給与体系を見直すことになった。
結果	パート社員にも評価制度を導入し、勤続年数や能力に応じて昇給する給与制度としたためパート社員のモチベーションがアップした。また、これまでフルタイムで働くことの抵抗感から正社員転換を希望しなかったパート社員も正社員化できるよう、パート社員と同時間帯で働ける「短時間正社員制度」を導入したことも、従業員定着につながった。

社労士は、「人を大切にする」働き方改革の専門家です。



全国社会保険労務士会連合会
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEYS ASSOCIATIONS

