

つちはし事務所通信

4

April
2021

発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2021年4月1日

中小企業への適用スタート

同一労働同一賃金を実現するための改正 中小企業にも適用

令和3年4月1日より、中小企業に対し改正パートタイム・有期契約労働法の適用が開始されます。

……………同一労働同一賃金の実現に向けた法改正の概要と

対応のポイント(短時間・有期雇用労働者)……………

1. 正社員と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止

正社員と短時間・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を設けてはなりません。

企業の対応

【ステップ1】職務の内容が最も近い正社員と短時間・有期雇用労働者について、次の①と②を比較

- 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



比較の結果に応じて、次のいずれかの形で、その短時間・有期雇用労働者の待遇を確保

- ①と②の両方とも同じなら『均等待遇』
＝正社員と同じ待遇を適用
- ①と②の両方又はいずれかが異なれば『均衡待遇』
＝その他の事情も考慮して、その違いに応じた待遇を適用



【ステップ2】給与や福利厚生、教育訓練など待遇ごとに、正社員と短時間・有期雇用労働者との待遇に違いがあるかを確認し、その違いが不合理でないかを確認
→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は、その待遇の「目的」や「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」といえるのかを考えてみましょう。

2. 短時間・有期雇用労働者への待遇に関する説明義務の強化

短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員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。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。

企業の対応

それぞれの待遇ごとに、待遇差があるか否かを把握し、待遇差があるものについては、その理由を説明できるようにしておきましょう。

★大企業での取り組みなどを参考にしつつ、新たなルールを順守し、訴訟リスクに備える必要があります。不安な点がある、これを機にパートの待遇を強化して人材確保につなげたいなど、気軽にご相談ください。



70歳までの就業機会確保 努力義務化がスタート 導入する際の実業規則は？

高齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会を確保するため、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置として、定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使が同意した上での雇用以外の実業支援等措置の導入のいずれかを講じることが努力義務化されました（令和3年4月～）。

厚生労働省からは、この改正に関するQ&Aが公表されていますが、その中には、就業規則を題材としたものもあります。確認しておきましょう。



……………高齢者雇用安定法Q&A(高齢者就業確保措置関係)/就業規則について……………

Q 65歳以降70歳までの就業確保措置を講じる際に、就業規則を変更する必要があるのでしょうか。

A 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、法定の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならないこととされており、また法定の事項について変更した場合についても同様とされています（労働基準法第89条）。定年の引き上げ、継続雇用制度の延長等の措置を講じる場合や、創業支援等措置に係る制度を社内で新たに設ける場合には、同条の「退職に関する事項（同条第3号）」等に該当するものとして、就業規則を作成、変更し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

なお、創業支援等措置を講じる場合には、就業規則の変更とは別に、創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。この計画については、届け出る必要はありません。



★高齢化が進む我が国において、ベテランの知識や技能を活用していくことは不可欠です。積極的に高齢者就業確保措置を導入していくことが、企業にとって最善といえるかもしれません。導入にあたり、常時10人以上規模の実業場では、就業規則の作成・変更などが必要となりますので、お声掛けください。

あとがき◆つちはし事務所より

🌸今年も美しい桜の季節となりました。残念ながら、花の下での宴会はまだ自粛が求められていますが、密を避けての花見はぜひ楽しみたいものですね。4月15日、16日には聖火リレーも徳島県下を駆け巡る予定です。コロナを越えて、一步一步明るい春の光が近づいています。

🌸4月1日から中小企業にも適用される、改正パートタイム・有期契約労働法は、正規と非正規従業員の間の不合理な待遇差を禁止するものです。例えば、「正社員には交通費が出ているのに、どうしてパートには出ないのか」などの質問が従業員から出た場合、誠実に説明することが求められていますし、合理的な説明ができない待遇差は解消しなければいけません。そのため、まずは現在の自社の状況を知ることが大切です。『パート・有期労働ポータルサイト (<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shindan2/>)』には、自社の取り組み状況をWEBでチェックするツールがありますので、一度チェックされることをお勧めします。チェックをして、どのように対応すればいいかご不明な場合は、お気軽にお問い合わせください。

🌸パート従業員が多い実業所で、もう1つ今から対策を考えないといけないのは、来年10月から100人を超える実業所は週20時間以上働くパートも社会保険に加入が義務付けられる、社会保険の適用拡大が始まること。「扶養の範囲内で働きたい」というパートさんが多ければ、週20時間未満労働とならざるを得ません。早めに対策を取らないと、人手不足がますます加速しそうです。どんな対策が考えられるか、詳しくはつちはし事務所までお問い合わせください。

