

事務所だより



同一労働同一賃金 まであと1年

非正規社員の待遇見直しの準備は進んでいますか？

通勤手当や皆勤手当などを、パート等のいわゆる非正規社員には支給しない企業は多いと思います。改正法が施行されると、こうした運用は困難になるため今から準備が必要です。

短時間・有期雇用労働法が来年施行

現行のパートタイム労働法が改正され有期雇用者も含めた法律となります。大きな内容としては次のとおりです。

1 均等待遇が求められるケース

- ①職務内容が通常の労働者と同じであり、かつ、
- ②職務内容・配置の変更の範囲が同一

である非正規社員については賃金等の待遇について差別的な取り扱いをしてはならない。

つまり、**正社員と職務内容も同一で部署異動などの仕組みも変われば待遇についても同じ取扱いにする必要がある**ということです。

2 均衡待遇が求められるケース

上記1以外の全ての非正規社員について、
①職務内容②職務内容・配置の変更の範囲③その他の事情を考慮して不合理と認められる相違を設けてはならない。

つまり、正社員とは違うにしても**その違いに応じた範囲で待遇を決定する必要があります**ということです。均等待遇は回避できたとしてもこの均衡待遇は避けられません。

待遇ごとに検討が必要

均衡待遇として合理性が認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに判断する必要があります。



例えば、
①基本給の決定方法に不合理な相違はないか？
②皆勤手当が支給されていないことは合理的か？
③賞与が支給されていないことは合理的か？

など検討を要する項目は多岐にわたります。

法施行までに何をすべきか？

課題解決に向けていち早く問題意識を持つことが肝要です。

①業務・賃金体系等の洗い出し

↓相違がある場合は、合理的であると従業員に説明ができる内容を確認。

②就業規則や賃金規程の変更

↓手当の支給条件など今までのような簡単な書き方ではこれからは通用しません。

春の新人教育月間



③これを機に**人事評価制度**を導入し、人事・賃金の考え方を創り上げていくことも有効な手段です。すでに人事制度を入れている企業についても全面見直しが必要な場合もあります。

新年度の新社員の入社にあたり、トラブルを避け、戦力として働いてもらう為に、会社はどんな点に気をつけなければいけないのでしょうか。

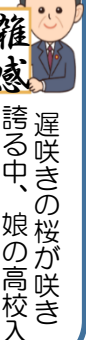
①労災の対策

十分な教育研修を行わないまま現場で就業させると、重大な事故を引き起こすことがあります。

雇入時や配置転換時には、安全衛生教育を行う必要があります。

②勤務ルールの確認

- ・始業時刻ギリギリの出社はしない。
- ・勤務中、私用スマホをチェックしない。
- ・業務での報連相の徹底など



雑感 遅咲きの桜が咲き誇る中、娘の高校入学式に行きました。令和元年の高校一年生です。平成元年に高校一年生だった私は、昭和、平成、令和。3つの御代を生きたこととなり、なんだか古い人間になった気分ですが、いつまでも初心を忘れずフレッシュに、日々まい進して行こうと思います。(木下)

③**私生活上の問題行動の事前抑制**
SNS等で社内事情は書き込まない。家族・友人にも社内の情報を漏らさない。健康管理をはじめとした自己管理の徹底。

新入社員には、就業規則等を利用して、しっかりと教育をしましょう。

その為には、時代にマッチした就業規則の整備が大切です。『メンテナン스가必要な?』と感じたらまずはお気軽にご相談下さい。