

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 1 年 9 月号

【法改正】正社員と非正規社員の間不合理な待遇差が禁止されます！

2020年4月1日（中小企業については2021年4月1日）より、パートタイム・有期契約労働法が施行され正社員と非正規社員の間不合理な待遇差は禁止されることとなります。現在においても、「正社員」であることについて、非正規社員より有利に扱うことで差別化を図っている企業・事業主は多く存在します。ただし、今後は基本給・賞与・各手当・福利厚生など個別の性質・目的に照らして不合理かどうか、差別的取扱いに該当するかどうかが司法で判断されていくこととなります。よって、現在の従業員の待遇が本稿に照らして適切なものかどうか、今一度ご検討ください。

改正のポイント

非正規社員（パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者）について、以下の1～3を統一的に整備

1. 不合理な待遇差の禁止

- 同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドライン（指針）においてどのような待遇差が不合理に当たるかを例示

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができます。事業主は、非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3. 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続きの整備

- 都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政における裁判外の紛争解決手続き（あっせん等）の対象となります。

不合理な待遇差とは？

今回の法施行において、重要なポイントとなる「不合理な待遇差」ですが、法律上は下記の通り定義されています。

均衡待遇規定《法第8条》（不合理な待遇差の禁止）

- ①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止

均等待遇規定《報第9条》（差別的取扱いの禁止）

- ①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

特に注意すべき手当とは？（同一労働同一賃金ガイドラインより）

○基本給 … ①能力又は経験に応じて、②業績又は成果に応じて、③勤続年数に応じて支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

○通勤手当 … パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同様の支給をしなければならない。

○賞与 … 会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

HPにて取組手順書掲載中
(厚労省作成)

今後の対策（現状の整理、手当の簡素化を）

前述した均衡・均等待遇については、非正規社員より説明を求められた際、説明ができるように現時点での「正社員」、「非正規社員」の違いを説明することができるようにしなければなりません。また、「正社員に支給」されて「非正規社員には支給されていない」手当がないか、手当類が多すぎないか、等の整理を行い、法施行に向けての準備をする必要があります。特に、賃金制度や人事評価制度を整備することは非常に有効です。

NEWS – 宮崎・鹿児島県の最低賃金は790円となる見通し

先月号のコンパス通信で速報として「宮崎県の最低賃金見込みは788円」とお伝えしましたが、8月9日付の厚生労働省発表によりますと、宮崎県・鹿児島県の最低賃金は790円となる見通しです。地方最低賃金審議会が、今日までに答申した地域別最低賃金については、厚生労働省 HP にて確認することができます。

宮崎	D	26	790	(762)	28	2019年10月4日
鹿児島	D	26	790	(761)	29	2019年10月3日

※九州では841円（福岡県）を除き、全県で790円となる見込みです。

↑発効日

— 注目の助成金

心の健康づくり計画助成金

概要

事業者の方が各都道府県の産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策促進員の助言・支援を受けて、心の健康づくり計画を作成し、計画を踏まえメンタルヘルス対策を実施した場合に、一定の助成を受けることができる。

受給の要件

1. 労働保険の適用事業場であること。
2. 登記上の本店又は本社機能を有する事業場であること。（個人事業主については、開業届（写）要提出）
3. 訪問したメンタルヘルス対策促進員から助言・支援を受け、平成29年度以降新たに「心の健康づくり計画」を作成していること。
4. 作成した「心の健康づくり計画」を労働者に周知していること。
5. 「心の健康づくり計画」に基づき具体的なメンタルヘルス対策を実施していること。
6. メンタルヘルス対策促進員から、「心の健康づくり計画」に基づき具体的なメンタルヘルス対策が実施されたことの確認を受けていること。

※ただし、労働者数50人未満の小規模事業場又は企業が保有するすべての事業場の労働者数が50人未満の場合は、心の健康づくり計画を作成することなく、ストレスチェック実施計画の作成だけでも助成金の対象となります。

助成金額

1事業主あたり、一律 **100,000円**

手続きの流れ

- ①心の健康づくり計画の作成に係る助言・支援 ⇒ ②心の健康づくり計画の作成
⇒ ③心の健康づくり計画の周知 ⇒ ④心の健康づくり計画の実施
⇒ ⑤メンタルヘルス対策促進員による確認 ⇒ ⑥心の健康づくり計画助成金支給申請
⇒ ⑦助成金支給決定通知の受取、助成金受領

お問い合わせは当法人まで！