

顧問先社長 経営幹部各位

株式会社 アンジェロ
 社労士法人 斎藤マネジメントオフィス・アンジェロ
 TEL 03-5356-6377
 TEL 048-781-2651
 URL <http://www.slmo.co.jp/>

～パートタイム・有期雇用労働法のご準備進めていますか～

令和元年 5 月のトピックスでもお伝えしましたが、2020 年 4 月 1 日よりパートタイム・有期雇用労働法が施行されます。(※中小企業においては 2021 年 4 月 1 日施行。) 法の施行まではまだ時間がありますが、就業規則や賃金規程の見直しが必要な場合や手当等改善のための原資など考慮・検討しなければならないことはたくさんあります。今回は、今からでも取り組める手順をご紹介します。

番号	手順	解説
①	労働者の雇用形態の確認	法の対象となる労働者（ <u>短時間労働者や有期雇用労働者</u> ）の有無をチェック。
②	待遇の状況を確認	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、 <u>賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇</u> について、正社員と取扱いの違いがあるかどうかを確認。
③	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認	待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「 <u>不合理ではない</u> 」ものと言えるか確認。（なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに考え方を整理。）※手当や待遇差について不合理かどうかの判例が下記リーフレットに記載されているのでぜひご参考ください。
④	手順②と③で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理が必要	事業主は、労働者の待遇内容・決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容や理由について労働者から説明を求められた場合には説明が必要。（義務） <u>短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるように、整理しておくことが必要。</u> （文書等にまとめておくと便利。）
⑤	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指す	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、 <u>改善に向けて検討を始める。</u> また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することも大切。
⑥	改善計画を立てて取り組む	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組んでいく。

※まずは手順④までお早めに取り組むことをお勧めします。

■手順②について

いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」が厚労省にて策定されています。手順②にある待遇の状況確認を始める前に原則となる考え方を先にご確認いただくと取り組みやすいでしょう。

※リーフレット「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取り組み手順」も参考いただくとよりわかりやすいので一読ください。

～令和1年10月1日からの消費税率変更に伴う重要なお知らせ～

日頃より格別なご愛顧をたまわり誠にありがとうございます。ご存知の通り、令和1年10月1日より消費税率が8%から10%へ引き上げられます。この増税に伴い弊所顧問料につきましても10月分顧問料より8%から10%へ変更とさせていただきます。何卒ご高承のうえ今後とも変わらぬご愛顧のほどよろしくお願い申し上げます。