

桑野社労士&FP事務所だより

平成31年1月10日

第106号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp HP www.kuwano.biz

2020年4月1日（中小企業は2021年4月1日）から

正規と非正規労働者の不合理な待遇差は禁止

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

均衡待遇規定

①職務内容(業務の内容+責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して、不合理な待遇差を禁止

それぞれの待遇(基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など)ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして、適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化

均等待遇規定

①職務内容(業務の内容+責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱い禁止

新たに有期雇用労働者も対象となる

待遇ごとに判断することを明確化し、ガイドラインの策定などによって、規定の解釈が明確にされます。

【改正前→改正後】○規定、△配慮、×なし、◎明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○
ガイドライン	× → ○	× → ○	× → ○

(2) 派遣労働者

派遣労働者の待遇差に関する規定の整備に当たっては、次のいずれかを確保することを義務化します。

(1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇

(2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供を新設します。また、派遣先事業主に、派遣元事業主が上記(1)(2)を遵守できるよう、派遣料金の額の配慮義務を創設

します。そして、均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)の策定を行い、根拠を規定します。

(3) 労働者への待遇に関する説明義務を強化

①有期雇用労働者に対し、本人の待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設

②パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由などの説明義務(求めた場合)を創設

③説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を創設

これによって、非正規雇用労働者は「正社員との待遇差の内容や理由についても、説明を受けられるようになります。

【改正前→改正後】○説明義務あり、×説明義務なし

	パート	有期	派遣
均衡内容	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定考慮事項	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容理由	× → ○	× → ○	× → ○

(4) 行政による事業主への助言・指導や裁判外紛争手続き(行政ADR)の規定を整備

有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続(行政ADR)の根拠規定を整備。改正によって、「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ADRの対象になります(無料)。

【改正前→改正後】○規定あり、△部分、×規定なし

	パート	有期	派遣
行政の助言指導	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

(裏面に続く)

労働基準法 4

労働基準法の構成

労働基準法は第1条から第121条まであり、次のように13章に分けられています。

第1章 総則 法律の基本的な性格を示し、使用する用語を定義

第2章 労働契約 契約に定めるべき事項、期間の長さ、解雇ルールや制限など

第3章 賃金 賃金の支払ルールなど

第4章 労働時間、休憩、休日、年次有給休暇 労働時間の上限、休憩・休日の長さ、与え方など



第5章 安全及び衛生 安全衛生法として独立し、削除

第6章 年少者 労働者の最低年齢や就業制限など
第6章の2 妊産婦等 危険有害業務への就業制限、母性保護のため休業・休暇制度について

第7章 技能者の養成 見習い、研修中の者に対する特例など

第8章 災害補償 業務上に対する補償の基本および業務上の疾病の種類など

第9章 就業規則 記載内容、作成方法、効力など

第10章 寄宿舎 会社付属の寄宿舎(寮)の設備基準や運営ルールなど

第11章 監督機関 行政組織のしくみ、労基署の使命と権限など

第12章 雑則 法律の履行に必要な様々な細目

第13章 罰則 違反内容に応じた罰則を規定。懲役刑(最高10年)と罰金刑(最高300万円)とがある

労働基準法の他に政令、省令など

労働基準法は単独で存在しているわけではなく、「政令」や「省令」などの法令、「告示」や「通達」などの通知や指示によって、捕捉されています。おおよそ、次のようなものがあります。

「政令」 閣議で決定された命令(時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令は、時間外労働25%、休日労働35%の割増率を決めている)

「省令」 各省大臣の命令(労基法施行規則で、労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする、定めている。)

「告示」 政府・各省の通知(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準など、〇〇省告示第〇号と示される。指針や基準などの名称を用いることもある。)

「通達」 上級機関が行う所管機関職員に対する指示。法律の解釈、運用や行政執行の方針に関するものが多い。

労働契約の基本ルールは労働契約法

民事上の基本ルールを示す新たな法律として、「労働契約法」が平成20年3月に施行されました。職場の民事的なトラブルは、これまで主に裁判を通じて解決が図られてきました。その裁判の積み重ねによって確立した基準(判例)を集約したもので、労働契約の締結や変更・終了、有期労働契約を結ぶ場合の権利・義務関係を明らかにしています。

(次号に続く)

事務所からひとこと



平成30年(2018年)は、地震と台風・大雨の強い年であった。私が住んでいる京都市八幡市では、昨年9月の台風21号の強風によって屋根瓦が飛び、未だにブルーシートに覆われた屋根を見かける。業者の方も、修理件数が多すぎて、手が回らないようだ。

そうした影響は、我がセカンド・ハウスにも及び、御覧のように隣の家の瓦がウッド・デッキに飛んできた。今はもう撤去したが、隣の家も修理ができておらず、いつ瓦が飛んでくるか分からない状態だ。隣家側の窓のシャッターは開けることができず、閉めたままで、いつ飛散するかわからない瓦の防御をしている。いつまでこの不便な状態が続くことやら。

早く修理ができ、シャッターと窓を開けて、良い空気を入れたいものだ。そして、元号の替わる今年こそ災害のない穏やかな年になってほしいと願うばかりだ。