労 働 保 険 事 務組 合 務 第 労 協 会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18 TEL. (075) 864 - 3336 FAX. (075) 864 - 3367

〒616-0025

光 所 社会保険労務士 木 事 務

れが浮さ

去

彫

になっ ロナ

たデジタル化こ

てい

ます。

禍

0 中

で、

その遅

今後 方針

年を社会全体のデジタ

ルル化

政

府

0

経済財政運営と改革

ます。

また、

この

ため

0

新

たな就

骨太の

方針2020

では、

加速させる集中改革期間にするとし

構築の

原

力 コ り コ

であるとして、

強化に

取り 動

組

んでいこうと

そがポスト

ナ

0

新たな日常

が

术

þ B

の基本

ジョブ型雇用普及の呼び水に? 感染症対策で広まったテレワー

けです。 策を積 るとともに、 K P I 定着させていく考えです。 して広まったテレワークをより浸透・ 働き方に関しても、 入支援体制 専門家による無料相談や全国的 極的に実施していくとして 重要達成度指標) 中小企業などに対 の構築とい 感染症対策と を策定す 0 新たに た支援 して

る雇

用形態です。

内容や評

労働時

間

では

なく 仕事の

成

成果で評

価

いうわ 層そ を ます。 推進 見直 らジ 組みを加速させるとい 働き方の くることが予想されます。 ル 働き方改革」のフェー 型 場 みなし労働時 1 欧 政 3 0 ル 雇 米諸国で広く普及してい 所 L 府がテレ しなどが今後、 用は、 や時 てい ブ として、 11 やりが 型の雇用形態 わゆるメンバ 普及というだけでなく、 く意図には、 間 ワークの浸透 職務内容を明 0 11 制約にとら 間制度の 在宅勤 を高 議論に上 ーシッ 8 うことが 務 0 るとさ ズⅡ 適用要件 感染症対策 での 転換です。 っわれな 確に定義 • 定着 るジ プ が 事 于業場 型 0 れ あ 0 働 取 3 7 3 か 9 11 を 0

> 方と ため、 基準を 5 直 直接結び わ 相 性の 仕事の 細かく つ きます。 良 成果が 、定義し 制度 ワ 従業員 た上 と言えるでし ク 場 派がや 0 ような働 で採 時 0 間 評 用 にと 価 す に 3

今後、 \$ ていくのかどうか注目されます。 くことを提案し 策特 メン ウ 型雇用シ け な ジ 団 ジ バ 別 ル 3 連 3 形で広まったテレワークが ス感染症の 委員会報 ブ 1 \$ ブ型 型 3 ステムを再検討し、 " 2020 雇 雇用拡大の契機にな てい 用の プ 告 型雇用を残 ます。 拡大とい 普及を進 年 0 な 版 新型コ **松経営労** か しつ う 8 思い てい 従 0 来 働 H

0

本



知って得する

同一労働同一賃金②

「働き方改革」の実務

前のパートタイム労働法9条 働法の成立によって同法8条(不 ましたが、これがパート・有期労 ぞれ均衡待遇規定が定められてい ては労働契約法20条においてそれ 働法8条、 と言えます。パートタイム労働者 遇に納得して働き続けられるよう、 のような雇用形態を選択しても待 ました。さらに、均等待遇では従 合理な待遇差の禁止)に統合され については従前のパートタイム労 合理な待遇差の解消を図ることだ 正社員と非正規雇用労働者との不 同一労働同一賃金」とは、 有期雇用労働者につい تع

働き方改革関連法では非正規雇用 者の不合理な待遇差の解消に関して、 者についてはパート・有期労働者、 派遣労働者については改正労働者派 遣法においてそれぞれ規定していま す。この連載では、まずパート・有 期労働法からみていくことにします。

労働者に対する差別的取扱いの禁ト・有期労働法9条(通常の労働ト・有期労働法9条(通常の労働

の無期雇用」「短時間勤務の有期 適用対象となるのは「短時間勤務 として同法の適用を受けることに 期間の定めのある労働契約を締結 には、 と呼ばれていても、通常の労働者 者および有期雇用労働者に該当す なります。ですから、この法律の している場合は、 と同一の所定労働時間である場合 る人になります。 如何を問わず、パートタイム労働 アルバイト、契約社員など名称の ただし、このような人であっても、 適用対象とはなりません。 有期雇用労働者 例えば、 パート

均衡待遇規定は同一法にパート・有期の均等・

を受けるのは、パートタイマー、 均等・均衡待遇の詳しい内容に 入る前に、パート・有期労働法に 入る前に、パート・有期労働法に 大る前に、パート・有期労働法に 対等・均衡待遇の詳しい内容に

別的取扱いの禁止)の定めを有期

的には無期の労働者ということいるフルタイム労働者ということになります。その判断は、雇用形態のほか、長期雇用を前提とした態のほか、長期雇用を前提とした態のほか、長期雇用を前提とした態のほか、長期雇用を前提としたも遇などうか、賃金の支給形態や情遇かどうか、賃金体系等を総合的に勧案して決せられます(通常のに勧案して決せられます(通常の合もあります)。

進み、 場合がある、といったことなどに よるものです。 すべき通常の労働者が存在しない 労働者と無期雇用労働者との労働 が事業主を単位として、有期雇用 うのは、 たこと、また、近年は非正規化が 条件の不合理な相違を禁止してい ことに変更されました。それとい たが、「事業主」単位で判断する れる通常の労働者が比較対象でし です。従前のパートタイム労働法 では、「同一の事業所」に雇用さ の事業主」に雇用される労働者 また、比較対象となるのは「同 同一事業所には待遇を比較 改正前の労働契約法20条