事務組合 労 労 務 会 協

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18 (075)864 - 3336

FAX. (075) 864 - 3367

す

て定着するかどうかは、

不透明な

〒616-0025

光 社会保険労務士 木 事 務 所

本とする企業がある一方、

オフィス

言解除後もテレワークを働き方の基

昨年9月末の非常事態宣

テレワークへの対応姿勢を明確に

术

y

þ

模索続くウィズコロナの働き方

コ チ ウ 禍で普及したテレワークで 1 ズコロナ 時代の働き方と

造的な仕事に向いている」など、 サ 在宅勤務は仕事に集中できる」「創 イドからは概ねテレワーク継続を (査結果が公表されており、 帰に舵を切る企業もあるようです。 ワークに関してはさまざまな が 強 いと言えます。 また、 従業員

う意見もありますが、

その多くは

です。

済産業研 主観的なもの

生産性 究 所

0 新

企業調査 型コロナ ワークが生産性向上に寄与すると

に 在宅勤務では情報通信業で80 なっています。 |答企業平均では 職場の生産性を100とすると、 68 • 3と低い 3 結果

9 さまざまな補助的な施策が必要であ きるというものではなく、 ク ざまな課題に取り組んで、 う くテレワー に努めてきているはずです。 コミュニケーション不足」 運 ます。 はPC環境さえ整備すれば開始で 在宅勤務者の しかし、 動不足」「上司· 「公私の区別がつかなくなる」 すでに2年程度の運用実績があ その コロナ禍を契機にい それによって生産性の クを導入した企業であれ 間に、 メンタルケアなど、 部下・ テレワークに伴 人事 テレワー その解消 などさま 同僚との ち早

> るといえます。 やその他 0 課題 0 克服が可 能に

からも、 す。 また、 るようにしておく必要がありそうで 低下すると決め付けるの CX テレワー りませんが、 用 方法、 ワークを研究し、 でもなく、 います。 の条件の一つとされてきてい 漫然とテレワー クの可 どれだけ定着する 単にテレワークを生産性が 運 足用指針 そうした人材確保の観点 ワー すでに転職市場では、 否が つの働き方としてテ などを明 ク 求職 自社に合っ か クを継続する 者の ではなく、 11 は分か 企業選 ると



知って得する

待遇決定に関する説明義務の強化3

「働き方改革」の実務

前回、同一労働同一賃金の実現に前回、同一労働同一賃金の実現にの内容や留意点をみていくことにしの内容や留意点をみていくことにしの内容や留意点をみていくことにしの内容や留意点をみていくことにし

労働者派遣法では、それまでも 労働者派遣法では、それまでも 派遣労働者からの求めに応じて、派遣先労働者との均衡待遇に向けて考慮した事項の説明義務を派遣 会社に課していました。これが同一労働同一賃金に向けた法改正に より、パート・有期雇用労働者と 同様、派遣労働者と比較対象労働者との待遇の相違の内容・理由に 関しても説明義務を果たすことが 求められるようになりました(派遣法31条の2第4項)。

待遇に関する情報に基づいて、以から提供された比較対象労働者のから提供された比較対象労働者の説明内容が異なります。

者は適切な待遇が確保されている 根拠を説明する必要があります)。 待遇の相違の内容については、 派遣労働者と比較対象労働者のそれぞれの待遇を決定するのに当たっ て考慮した事項の相違の有無、派 で考慮した事項の相違の有無、派 で考慮した事項の相違の有無、派

遇の性質・目的に照らして適切と務の内容、職務の内容・配置の変務の内容・配置の変務の内容・配置の変

待遇差に関する説明内容 方式によって異なる

者との間で、前者は均衡待遇、後がパート・有期雇用労働者や仮想がパート・有期雇用労働者や仮想がパート・有期雇用労働者や仮想がの通常の労働者と派遣先の通常の労働者と派遣という。

協定に定めたものであり、その協認められるものに基づいて、待遇の相違の理由を説明します。 動者の賃金が、同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上であるものとして労使と同等以上であるものとして労使

説明します。として決定されていることなどを定に定めた公正な評価によるもの

40条2項)、福利厚生施設(派遣 40条2項)、福利厚生施設(派遣 法40条3項)を除き、協定対象派 造労働者の待遇が派遣会社に雇用 される通常の労働者(派遣労働者 を除く)との間で不合理な相違が なく決定されていることなどにつ なく決定されていることなどにつ なく決定されていることなどにつ なく決定されていることなどにつ なく決定されていることなどにつ なく決定されていることなどにつ なく決定されていることなどにつ なく決定されていることなどにつ なく決定されていることなどにつ なく決定されていることなどにつ

両方式とも説明方法としては、両方式とも説明方法としては、うのが基本となります。ただし、うのが基本となります。ただし、説明すべき事項を漏れなくすべて説明すべき事項を漏れなくすべて記載した、容易に理解できる内容の資料を用いる場合は、資料を交付するなどの方法も認められています。

することは禁じられています。

せが解雇その他不利益な取扱いを
明を求めたことを理由に、派遣会