

働き方改革 2021 年 新春号

巻頭言『2021年の働き方改革』

新たな年が始まりました。今年は働き方改革関連法が施行されて2回目の新年を迎えたこととなります。これまで、年次有給休暇の年5日以上取得の義務化、時間外労働の上限規制の法制化などがすべての企業で適用されるようになり、ついに今年4月からは「同一労働・同一賃金」が中小企業にも適用になります。

「同一労働・同一賃金」はパートタイム労働者などの非正規雇用労働者の待遇の改善のために、同一企業内において正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や手当、賞与から福利厚生に至るまでのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止するものです。そして、すでに大企業においては昨年の4月から適用となっている制度であり、一方、中小企業においてはその適用が1年間猶予されているものです。

「同一労働・同一賃金」の内容は複雑なものも含まれていることから、中小企業の事業所においては今年3月の適用猶予期間までに必要な準備を行うようあらゆる機会をとらえて呼びかけさせていただきましたが、いよいよすべての事業所への適用時期が近づいております。未だ準備が不十分という中小企業の事業所の皆様においては、「同一労働同一賃金ガイドライン」などを参考として着実に準備を進めていただきたいと思います。このガイドラインは正社員と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理なものであり、どのような待遇差が不合理なものではないのか、原則となる考え方などについて示したものであり、適用に向けた準備として参考になる事項が盛りだくさんの内容となっています。

また、働き方改革の大きな柱の一つである「時間外労働の上限規制」が中小企業の事業所にも適用となった昨年4月から間もなく1年となります。この上限規制により時間外労働は原則として年間360時間までとされました。

新型コロナの関係で昨年は時間外労働が多く事業所では減少したところかと思いますが、その一方で巣ごもり需要等を取り込んだ事業所においてはかつてないような多忙を極めたところもあるかと思われます。そのような事業所においては想定していたより時間外労働が長時間にわたってしまっていることも考えられます。したがって、1年の起算日を4月からとして、時間外労働を年360時間までと定めた時間外労働に関する協定を締結している場合、昨年4月から今年3月までの時間外労働の合計が上限の360時間を超えることがないかをこれまで以上に気を付ける必要があります。かつ、超えることがないように適切に管理する必要があります。

それでは2021年も働き方改革を労使一体となって進め、長時間労働の削減はもとより全ての労働者がより働きやすい職場環境となるようにしていただきたいと思います。



同一労働・同一賃金について

パートタイム・有期雇用労働法が改正され、同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、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。そのため、不合理な待遇差を解消するための規定を整備する必要があります。

また、労働者に対する待遇に関する説明義務が強化され、非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

「同一労働・同一賃金については、大企業は2020年（令和2年）4月から適用されています。また、中小企業・小規模事業者は2021年（令和3年）4月から適用されます。」

マンガで分かる! パートタイム・有期雇用労働法について



POINT は 均衡・均等待遇

均衡 待遇規定
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その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。

均等 待遇規定
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、待遇について同じ取扱いをする必要があります。