

パートタイム・有期雇用労働法が施行されます

～正社員と非正規社員間の不合理な待遇差が禁止されます～

2020年4月1日施行
(中小企業は2021年4月から適用)

同一企業内における正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員の間で、不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。



改正のポイント

非正規社員(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、不合理な待遇差の禁止や労働者に対する待遇に関する説明義務の強化などが統一的に整備されます。

不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、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。

ガイドライン(指針)において、どのような待遇差が不合理にあたるかを例示します。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要は、こちらを参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



このガイドラインでは、原則となる考え方及び具体例を示したものであり、原則となる考え方が示されていない待遇や具体的に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

詳しくは、岡山労働局 雇用環境・均等室(086-225-2017) までお問い合わせください



「岡山働き方改革推進支援センター」の開所式が行われました!

岡山働き方改革推進支援センター(岡山労働局委託事業)では、中小企業・小規模事業者等が抱える長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現など労務管理に関する課題について、専門家による個別相談、事業主向けセミナーの実施などの支援を行います。

また、ご希望に応じて、専門家による事業場への個別訪問支援も行います。

ぜひ、お電話等でお気軽にご相談ください。もちろん、利用は全て無料です。



岡山働き方改革推進支援センター

TEL 0120-947-188
FAX 086-206-2027

右：松田久岡山商工会議所会頭
左：千葉登志雄岡山労働局長

労働災害発生状況

2019年発生件数と前年同時期比較(死亡4/20 速報値、休業3/31 速報値)

業種	2019年		2018年		増減	
	死亡	休業	死亡	休業	死亡	休業
製造業	0	43	0	35	0	8
金属製品	0	9	0	7	0	2
機械器具	0	2	0	7	0	5
化学工業	0	5	0	4	0	1
食品	0	15	0	9	0	6
その他	0	12	0	8	0	4
建設業	0	21	1	15	1	6
運輸交通業	0	23	0	34	0	11
旅客	0	5	0	3	0	2
道路貨物	0	18	0	31	0	13
第三次産業	1	52	0	59	1	7
商業	0	20	0	19	0	1
保健衛生	0	13	0	12	0	1
接客娯楽	0	3	0	9	0	6
その他	1	16	0	19	1	3
その他の業種	0	7	0	4	0	3
全産業	1	146	1	147	0	1

「休業」は休業4日以上の災害

労働条件・賃金・労働時間等のお問い合わせは
労働者の安全と健康確保のお問い合わせは
労災保険・労働保険等のお問い合わせは
解雇・賃金の引き下げ・いじめ・いやがらせ等の相談は

第1~4方面(086-225-0591)
安全衛生課(086-225-0592)
労災課(086-225-0593)
総合労働相談コーナー(086-283-4540)



厚生労働省 岡山労働局
岡山労働基準監督署

高度プロフェッショナル制度について

「高度プロフェッショナル制度」とは、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間 104 日以上の上の休日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

制度の適用について

対象労働者は、一定の年収要件を満たし、高度な専門的知識を要する業務に就く方に限定されます。
対象労働者には、始業・終業時刻が指定されないなど、働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が認められます。
対象労働者には、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び割増賃金に関する規定が適用されません。

対象労働者について

使用者との合意に基づき職務が明確に定められていること。
使用者から確実に支払われると見込まれる 1 年間当たりの賃金の額が少なくとも 1,075 万円以上であること。
対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であり、対象業務以外の業務にも常態として従事している者は対象労働者とはならないこと。

対象業務について

対象業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものではないことが必要となります。
具体的な対象業務は以下のとおりです
金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
資産運用(指図を含む、以下同じ)の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務
有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務
顧客の事業の運営に関する重要な事項について調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務
新たな技術、商品又は薬物の研究開発の業務



高度プロフェッショナル制度の詳細については
右の QR コードから参照ください。
高度プロフェッショナル制度 わかりやすい解説
高度プロフェッショナル制度 指針
高度プロフェッショナル制度に関する相談窓口

高度プロフェッショナル制度導入の流れ

STEP 1 労使委員会を設置する

STEP 2 労使委員会で決議をする

【決議すべき事項】

1. 対象業務
2. 対象労働者の範囲
3. 対象労働者の健康管理時間を把握すること及びその把握方法
4. 対象労働者に年間 104 日以上、かつ、4 週間を通じ 4 日以上の上の休日を与えること
5. 対象労働者の選択的措置
6. 対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置
7. 対象労働者の同意撤回に関する手続
8. 対象労働者の苦情処理措置を実施すること及びその具体的内容
9. 同意をしなかった労働者に不利益な取扱いをしてはならないこと
10. その他厚生労働省令で定める事項(決議の有効期間等)

STEP 3 決議を労働基準監督署長に届け出る

STEP 4 対象労働者の同意を書面で得る



高度プロフェッショナル制度の対象労働者には、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されません。

STEP 5 対象労働者を対象業務に就かせる



対象労働者は、同意の対象となる期間中に同意を撤回できます。

STEP 6 決議の有効期間の満了(継続する場合は STEP 2 へ)

高度プロフェッショナル制度の対象労働者の健康確保措置について

使用者は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対して、
健康管理時間の把握
休日の確保
選択的措置
健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置
を実施しなければなりません。



「令和な時代」

平成 31 年 4 月 1 日より岡山監督署の副署長(労災担当)を拝命しました大島と申します。どうぞよろしくお願いたします。さて、5 月 1 日、改元により新時代「令和」がいよいよスタートしました。「令和」は、万葉集が典拠とのことであり、人々が美しく心を寄せ合う中で文化が生まれ育つという意味が込められているとの元号発表時の安倍総理の記者会見でした。令和が平和で希望に満ちあふれた良き時代となっていくよう切望します。

この良き時代を開拓していく重要施策の一つが「働き方改革」です。70 年ぶりの労基法の大改革も行われ、改革を前向きに捉えていただきたいと思います。ところで、その働き方改革の前提として、労働保険制度によるセーフティネットは必須です。毎年のこととなりますが、6~7 月には労働保険の年度更新手続があります。労災保険・雇用保険の給付を支える財政基盤ですので、ご協力よろしくお願いたします。

最後に私事になりますが、私の趣味は海釣りです。多忙な現代社会ですが、たまの休日には、海風に吹かれ、釣り糸を垂れ、頭をカラッポにして心身をリフレッシュできる令和な日々もアリですね。

岡山労働基準監督署 副署長 大島 敏郎