

曾我事務所ニュース

いじめ・パワハラによる
労働局へのあつせん申請が急増
中小企業は軽視せず早めの対応を

問題社員がこともあろうにパワハラを受けたと「労働局のあつせん」を訴える事例が急増しています。

労働局によるあつせんは、弁護士、ベテラン社労士が公平・中立な立場で紛争当事者の間に入り、当事者双方の主張の要点を確かめ、調整を行い、話し合いを促進することにより、円満な解決を図る制度です。

あつせんは打ち切りになることもありますが、多くの場合、金銭解決で終了しています。

私(当事務所所長)が経験したもので、労働者からの要求が300万円とあまりにも無謀であったため、あつせん委員の先生が「5万円かどうか?」と提案してくれ、それで解決したことがあります。セクハラなどは被害者と加害者の言っていること全く違うことがあります。被害者からLINEなどのはっきりした証拠があり金銭解決に応じたことがあります。それでも裁判になった場合と比べるとはるかに少額でした。

日常の取り組みが決定的

また、この間私がお感したことで、経営者がパワハラ・セクハラにあまりにも無関心だったということがあります。

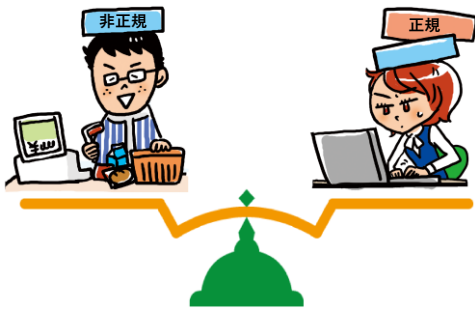
事業側は訴える労働者に対し、「変わり者だ」、「おかしい人が多い」、などと言って片付けるのではなく、さしあたりできることである就業規則などの規定の見直しと作成、それと教育への取り組みを行うべきです。

4月より中小企業にも
同一労働・同一賃金が実施

同一労働同一賃金が誤解されています。「同一の労働には同一の賃金を支払わなければならない」、というように思っている経営者がたくさんいます。このような一般原則は、法規範として日本にも諸外国にもありません。

今回の同一労働同一賃金で大切なことは、期間雇用労働者、短時間労働者と**正社員との間の不合理な格差をなくす**ということです。政府の発表したガイドラインは分かりにくく、労働法学者の間でも評判の悪いものになっています。

今後非正規労働者と正規労働者の賃金格差をめぐるとラブルは増加します。早めの就業規則の見直しが必要です。特に諸手当の趣旨目的を明確にし、説明できるようにしておくことが求められます。



〒262-0033
千葉市花見川区幕張本郷1-2-24 幕張本郷相葉ビル702
TEL : 043(275)1757/FAX : 043(275)1758
E-mail:soga@sogaoffice.jp(曾我宛)
:srsogat@sogaoffice.jp(事務所宛)

ホームページ: <http://www.sogaoffice.jp>
緊急連絡・苦情は所長携帯090(4129)4617



社会保険労務士
行政書士

曾我 浩

パートタイム・有期雇用労働法が施行されます

1. 不合理な待遇差の禁止

パートにも通勤費は支払わなければなりません

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、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。また、職務内容や職務内容・配置の変更範囲等が正規雇用労働者と同一の場合、差別的取扱いが禁止されます。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

パートに賞与がない場合 理由を説明できますか

非正規雇用労働者は、正規雇用労働者との待遇差の内容や理由について、事業主に説明を求めることができるようになります。説明の求めがあった場合は、事業主は待遇差の内容や理由に関して説明しなければなりません。また、説明を求めた労働者に対して不利益取扱いをすることも禁止されます。

3. 行政による助言・指導や行政ADRの整備

行政による助言・指導や行政ADRの規定が整備されます。(改正前→改正後)

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導	○→○	×→○	○→○
行政ADR	△→○	×→○	×→○

令和2年4月1日（中小企業は令和3年4月1日）より、パートタイム労働法などが改正され、パートタイム・有期雇用労働法が施行されます。また、労働者派遣法も改正されました。これにより、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、以下の3点の内容が整備されることとなりました。

なお、1.については、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間に待遇差が存在する場合に、その待遇差が不合理であるのか不合理でないのかを、待遇ごとに明確に判断するためのガイドラインが策定されています。

※ガイドラインはあくまで行政による判断基準となり、最終的な判断は司法が行うこととなることには留意が必要です。

70歳までの就業機会確保（努力義務）

65歳までの雇用確保
(義務)



70歳までの就業確保
(努力義務)

■対象となる事業主

- ・定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く）を導入している事業主

■対象となる措置

次の①～⑤のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

- ①70歳までの定年引上げ
- ②定年制の廃止

- ③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が痛く、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※④、⑤については過半数労働組合等の同意を得たうえで、措置を導入する必要があります。

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるように、高齢者が活躍できる環境の整備を目的として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）の一部が改正され、**令和3年4月1日**から施行されます。この改正は、定年の70歳への引上げを義務付けるものではありません。

