



ご挨拶

いつもありがとうございます。市川でございます。

先日、「アサーティブなコミュニケーション」というものの講義を受ける機会をいただきました。「アサーティブ」は、日本語では、「主張的」と訳されるようですが、「自分の要求を通すための自己主張」ではなく、「相手も自分も尊重し、誠実に、率直に、対等に、自分の要望や意見を表現する」という事なのだそうです。

最近、強い指導にたいしてすぐに「パワハラだ」「傷ついた」「メンタル不調」といわれてしまい、上司やリーダーといった、部下に何かを伝える立場の人たちが非常に苦労しています。今までの「部下は上司に従うべきで、厳しい指導は愛」というのは全く通じず、今後も今までと同じような態度で接していれば、なかなか人が定着せず、頑張る上司の評価も下がる……ほんとうに困ったことです。

その一つの答えが、アサーティブのトレーニングといえると思います。

「退職代行」の会社があることはご存知でしょうか。20代では、20%が「辞める時に使いたい」と答えているようです。コミュニケーションを見直す時代に来ているという事だと思います。(市川)



Topix

ご挨拶	1
【今の特集】 同一労働同一賃金	2
【コラム】 試行雇用について	3
手続きチェックリスト	4
今月の重要ポイント	4

特集：ついに来た。同一労働同一賃金の実態。

働き方改革の柱の一つ、「同一労働同一賃金」。

これは、正規社員・非正規社員の賃金などの待遇差を解消するためのものです。

今まで具体的な事としては、ガイドラインが出ているぐらいだったのですが、来年4月から施行となり、ようやく具体的な話が出てきました。

1 不合理な待遇差の禁止

- 同一企業内において、正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与など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。裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。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当たるか等を例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- パートタイム労働者・有期雇用労働者は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。
- 事業主は、パートタイム労働者・有期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。

3 裁判外紛争解決手続（行政ADR）※の整備等

- 都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。
- 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。
- ※行政ADRとは事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

何をもって、「同じ仕事」というのか？

同じ仕事、とは何か、例えば販売なら、新人もベテランも同じなのか。

同じ仕事、という観点から言えば、新人もベテランも同じ仕事となります。しかし賃金などの待遇に関しては、経験や能力から当然差が出てきます。そこで、何をもって同じというかの考え方ができました。それが、均衡待遇・均等待遇という考え方です。2つともポイントはほとんど同じで、①職務内容、②配置変更の範囲が同じであれば同じ、としています（均衡待遇はその他の事情も加味するとしています）。

同じ仕事かどうかを判断するポイント

業務の内容

事務・販売など、職務の種類で判断

多岐にわたる場合は、中核的な業務が何かで判断

責任の程度

決められる金額の範囲

部下の人数

決裁権限

トラブル発生時の対応

人事異動の範囲

異動の地域の差

昇進の範囲の差

他業務への異動の範囲の差

説明を求められたら、何をどう説明するのか

アルバイトや契約社員から、「なぜ私と正社員
のあの人は、給与が違うのか」など、待遇の差につ
いて説明を求められた場合は、その人に説明しな
ければならないというものです。

また、説明を求めてきた労働者に、不利益な
取り扱いをしてはいけないことも合わせて義務付け
られました。



①誰と比較するか決める

- 職務内容・配置の変更範囲等が最も近いと事業主が判断する人

②何が違うか確認する

- 比較対象となる正社員との間で、待遇に関する基準（賃金表など）にちがいはあるか
- 比較対象と待遇の内容・待遇に関する基準のいずれかで、どのような待遇の違いがあるか
- 同じ基準のもとで違いが生じている理由（成果・能力・経験など）
- 基準自体が違う場合はなぜ違うか（責任範囲や異動範囲など）
- 複数理由があれば、複数説明

③わかりやすく説明する

- 違いを、就業規則や賃金表などの資料を基にして口頭で説明する
- 説明すべきことをわかりやすくすべて記載した紙を渡すことでもよい

同一労働同一賃金を守れなかったら・・・？

同一労働同一賃金については、労働局が介入しやすいようになるようです。労働局で相談を受け付け、会社への指導・当事者とのあっせんなどをおこないます。労働局の指導やあっせんについては、先月号 2019年8月号（41号）をご覧ください。

実務的にやる事

- 社員の種類ごとに待遇を整理する。就業規則にしっかりと明記する。
- 社員の種類ごとの仕事の内容・責任の範囲をはっきりさせる。
- できれば、社員の種類ごとの賃金テーブルを作る。
- とにかく、説明ができるようにしておく。



今月の重要ポイント

10月から、最低賃金が上がります！！！！ついに1000円超・・・確認してください。

9月分の社会保険料から、算定結果が反映されます。10月の控除分から変更です。

コラム 試行雇用について (大塚)

いきなり正社員雇用をして、困ったことはありませんか？
そんなあなたに朗報です。それは、就業規則を改めて学んでいて気付いた「試行雇用期間」(お試し期間)です。

面接のときは「できます」って言ったことができない、上司からの指示を理解できない、全然パフォーマンスが上がってこない、などなど。

このような困ったネタには困らない(笑)はずです。

で、どんなに困った場合でも、現在の日本国では簡単には解雇ができないので、よけいに困ります。

無期労働契約をしてしまうと、試用期間を3ヵ月くらい設定していたとしても、その3ヵ月で見切りをつけた場合、労基とか裁判所からは「もっと指導して仕事ができるようにするのが会社の役目でしょ！」と言われるのがオチなのです。

「だったらお前が指導してみろ！こっちだって精一杯指導したんだが、全然使える見込みが立たないんだよ！」って言いたいですよ。

ならば仕方ありません。

「試行雇用期間」として、最初の3ヵ月から6ヵ月くらいは有期労働契約にしましょう！

で、その期間中に判断して、OKなら正規雇用(無期労働契約)、NGならサヨナラ、です。なんたって「有期労働契約」ですし、このくらいの期間設定なら「雇止め予告の義務」もありません。

いかがですか？

自分に自信がある人間なら、最初の数ヵ月が有期労働契約であることくらいにこだわらないはず！

化けの皮がはがれることを恐れる人間は篩(ふるい)にかけられますよ！

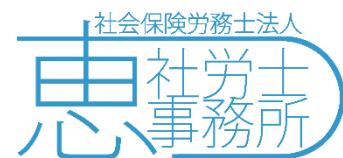
とは言ってもあまりにも上手く化けられてしまうと、3ヵ月の我慢が必要なことがあるかもしれません(-_-;))

やはり採用は難しい……

手続きチェックリスト

ご連絡漏れはありませんか？

- 入社
- 退社
- 扶養したい、扶養から抜ける
- 産休・育児休業・介護休業
- けが、病気で長期休んだ
- 労災がおきた
- 基本給の変更があった
- 賞与を支払った
- 役所から連絡が来た



社会保険労務士法人

恵社労士事務所

【お問い合わせ】

03-5335-7905

info@megumi-sr.com

JR・丸の内線 荻窪駅より

徒歩3分です。

ぜひお立ち寄りください！！



<https://megumi-sr.net>

Podcast (ネットラジオ) 配信始めました。

楽しく役に立つ番組を目指しています！



【発行日】令和元年9月1日 【発行者】社会保険労務士法人恵社労士事務所 住所 東京都杉並区荻窪 4-31-11 中田ビル202

TEL : 03-5335-7905 / FAX : 03-5335-7906 Mail : info@megumi-sr.com URL : <https://www.megumi-sr.com>