

愛衛協 組合ニュース

愛衛協 2-3 号
令和 2 年 10 月 26 日

公明党団体懇談会

令和 2 年 10 月 19 日（月）公明党愛知県本部「団体懇談会」が開催されました。

当組合から永田理事長、田島副理事長、相木副理事長、伊藤事務局長が出席し、公明党を通じて、国及び県へ 3 点の要望を行いました。



【公明党愛知県本部】

参議院議員 新妻 秀規様
参議院議員 里美 隆治様
参議院議員 安江 伸夫様
愛知県議会議員
岡 明彦様
名古屋市議会議員
金庭 宜雄様

【組合】

永田 理事長
田島 副理事長
相木 副理事長
伊藤 事務局長

国への要望


- ① 新たな廃プラスチック処理システムの構築に当たり、既存の処理体制を有効に活用していただきたい。

※なお、10月20日付の国の新たなプラスチック処理システム検討部会の最終報告書に次の事項が挿入されました。

- ▶ 具体的には、家庭から排出されたプラスチック製容器包装とプラスチック製品について、これらプラスチック資源の分別収集の質的確保を前提に、容器包装リサイクルルートを活用して、まとめてリサイクルできるよう措置することとしてはどうか。

県及び市町村への要望

- ① 合特法の趣旨に基づき提供された代替業務については、その趣旨に基づき引き続き随意契約としていただきたい。
- ② 一般廃棄物処理業は、専ら自由競争に委ねられるべき性格の事業ではないことから、一般廃棄物処理計画にこれを位置付け、業の許可の運用を図るとともに、委託に際しては受託料は業務を遂行するに足りる額にしていただきたい。



愛知県中小企業団体 中央会会長表彰

～ 受賞おめでとうございます ～

山下 正裕	副理事長	(株)知多環境保全センター)
細川 眞一	理 事	(株)東三工業所)

令和2年10月19日(月)第69回中小企業団体 愛知県大会において
表彰されました。

「浄化槽清掃済証」及び 「保守点検契約済証」貼付の義務化

愛知県条例が改正され、浄化槽の維持管理に際し、次のシールの貼付が義務付けられました。

- ①浄化槽清掃済証(清掃業者名・清掃年月の記載があるもの)
- ②浄化槽保守点検契約済証(保守点検業者名・契約年月または点検作業年月の記載があるもの)

つきましては、同封の注文書にご記入のうえ、事務局まで FAX またはメールでご注文下さい。

FAX : 052-241-7693 Mail : info@aieikyou.com

タイトなスケジュールで申し訳ございませんが、**11月11日(水)〆切**とさせていただきます。

また、シールには電話番号又は、県保守点検登録番号(保守点検契約済証のみ)のいずれかの記載が可能です。希望される方はご記入のうえ、ご注文下さい。

お届けは12月の中旬予定です。(状況により遅延する場合がございます。)

【シール価格】 それぞれ100枚単位でご注文下さい。

～2,900枚	1枚 14円
3,000枚以上	1枚 12円

※「浄化槽清掃済証」と「保守点検契約済証」は同一単価です。枚数は合算ではございません。それぞれの枚数単価となります。

※尚、上記受付期間以外にご注文の場合は、上記価格より高くなりますので(印刷枚数 など条件により、2～3倍超の高額になる場合もあります)余裕を持ってお見積りの上ご注文下さい。

見本

社名は年号の下に入ります。

尚、若干デザインを変更する場合がございます。

色番号 : DIC82(オレンジ)



働き方改革（厚生省 HP より）

【省令・指針反映版】

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規雇用労働者・非正規雇用労働者の間の
不合理な待遇差の解消 ～

（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

見直しの目的

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
の間の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られるようにすることで、
多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

見直しの内容

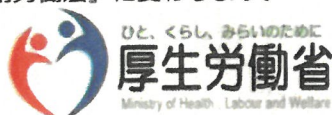
- | | |
|---|---------|
| 1 不合理な待遇差の禁止 | (解説ページ) |
| (1) パートタイム労働者・有期雇用労働者 | 2 |
| (2) 派遣労働者 | 4 |
| (参考) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要 | 5 |
| 2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化 | 6 |
| 3 行政による事業主への助言・指導等や
裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備 | 6 |

施行期日

2020年4月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（注）の適用は2021年4月1日

（注）パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も
「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。



1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、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。

※ 派遣については派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定（4ページ参照）

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

「均衡待遇規定」の内容（不合理な待遇差の禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止

「均等待遇規定」の内容（差別的取扱いの禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

(現在)

○ 均衡待遇規定

パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定あり

○ 均等待遇規定

パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定なし

(現在)

どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要がありました。

(改正後)

1 均衡待遇規定の明確化

個々の待遇(※)ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

2 均等待遇規定

新たに有期雇用労働者も対象とする。

(改正後)

待遇ごとに判断することを明確化するため、**ガイドライン(指針)**を策定。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○+労使協定 ④
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○+労使協定
ガイドライン(指針)	× → ○	× → ○ ③	× → ○ ⑤

④⑤は4ページ参照

均衡待遇規定（パートタイム・有期雇用労働法第8条） について（Q&A）

Q1 待遇を比較すべき「通常の労働者」とは？

A 「通常の労働者」とは、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）をいいます。無期雇用フルタイム労働者とは、事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいいます。

通常の労働者の中にも、総合職、一般職、限定正社員など様々な雇用管理区分がありますが、それらの全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差を解消する必要があります。

Q2 総合職、限定正社員などの異なる正規雇用労働者間の待遇差はこの法律の対象になりますか？

A パートタイム・有期雇用労働法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者です。したがって、パートタイム労働者・有期雇用労働者ではない、総合職、限定正社員などの異なる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）間の待遇差については、この法律の対象ではありません。

Q3 事業主は、均衡待遇を確保するために具体的にどのような取組みをすればいいのでしょうか？

A 同一企業内にパートタイム労働者・有期雇用労働者がいる場合には、まずは、それらの労働者の待遇（賃金や教育訓練、福利厚生等）がどのようなものとなっているかを洗い出してみましょう。

そして、個々の待遇が正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と同一か否か、異なる場合には、その理由について、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等の違いなどによって「不合理ではない」と説明できるか否かを確認してみましょう。待遇差が「不合理ではない」と言いがたい場合には、待遇の改善を検討しましょう。

厚生労働省ホームページに「取組手順書」等を掲載していますのでご活用ください。

Q4 就業規則や賃金規定などの見直しに当たって、専門家の支援は受けられますか？

全国47都道府県に置かれている「働き方改革推進支援センター」では、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に、労務管理・企業経営などの専門家が無料で相談・支援をしています。

企業への個別訪問も実施していますので、お気軽にお問い合わせください。

1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

(2) 派遣労働者

(現在)

○ 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差 ⇒ 配慮義務規定のみ

★ 派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、

「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の選択制になります。

<考え方>

- 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。
- しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。
- こうした状況を踏まえ、以下の2つの方式の選択制とします。
 - 1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
 - 2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

(改正後)

○ 下のいずれかを確保することを義務化します。(2ページの表 4)

- (1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- (2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ あわせて、派遣先になるようとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

- 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設。
- 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)を策定。(2ページの表 5)

(1) 派遣先労働者との均等・均衡方式



- 派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇・均衡待遇規定を創設。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。(派遣先の教育訓練、福利厚生は除く。)

- ・ 賃金決定方法(次の(イ)、(ロ)に該当するものに限る)
 - (イ) 協定対象の派遣労働者が従事する業務と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の賃金額となるもの
 - (ロ) 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの
- ・ 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・ 派遣元事業主の通常の労働者(派遣労働者を除く)との間に不合理な相違がない待遇(賃金を除く)の決定方法
- ・ 派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(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)

このガイドライン(指針)は、正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

基本給、昇給、ボーナス(賞与)、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載しています。

(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

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。

<雇入れ時>

有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正規雇用転換の措置等）に関する説明義務を創設。

<説明の求めがあった場合>

非正規雇用労働者から求めがあった場合、正規雇用労働者との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。

<不利益取扱いの禁止>

説明を求めた労働者に対する場合の不利益取扱い禁止規定を創設。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（※）（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、福利厚生、教育訓練など

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※の整備

※ 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。

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

- 有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定を整備します。
- 「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。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

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

待遇差の内容・理由の説明義務について（Q & A）

Q1 どの正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と比較して説明すればいいですか？

A 待遇差の内容・理由の説明については、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）のうち、その職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）が比較対象の労働者となります。
※ なお、パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内で雇用されるすべての正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）との間で不合理な待遇差の解消等が求められますので、ご注意ください。

Q2 どんなことを説明すればいいですか？

A 比較対象となる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）との間にある待遇差の内容とその理由について説明します。具体的には、事業主は以下の事項を説明します。

【待遇差の内容】

- (1) 比較対象となる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）との間で、待遇に関する基準（賃金表など）に違いがあるかどうか。
- (2) 比較対象となる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇に関する基準（賃金表など）

【待遇差の理由】

比較対象となる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム・有期雇用労働者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明します。

Q3 説明方法はどうすればいいですか？

A 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表など）を活用しながら口頭で説明することが基本です。

ただし、説明すべき事項を全て記載した資料で、パートタイム労働者・有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。



事業主は、労働者が説明を求めたことを理由として**不利益な取扱いをすることは禁止**されています。

問い合わせ先

■パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法に関するお問い合わせ

検索ワード：都道府県労働局

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



・パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

・労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、都道府県労働局需給調整事業部（課・室）へ

■就業規則や賃金規程の整備等の労務管理に関するお問い合わせ

検索ワード：働き方改革推進支援センター

『働き方改革』に関連する様々なご相談に総合的に対応し、支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。

お近くの支援センターまで、是非お気軽にお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



以上が、今年度予定していた講習会の資料です。

厚生労働省のHPにて確認して下さい。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000536884.pdf>

今回の働き方改革の他、人事労務に関することでお困りの方は、
当組合の賛助会員である

あんしん社会保険労務士事務所の岡本先生へご相談を！！

（初回、ご相談料は無料です）

〒460-0008

名古屋市中区栄 3-2-3 名古屋日興証券ビル 4 階

TEL：052-269-8043

FAX：052-269-8044

URL：https://www.anshinsr.com/word_collection.html

災害廃棄物処理図上演習

10月22日（木）、23日（金）に愛知県自治センターにて災害廃棄物処理図上演習が行われました。

県、市町村、民間事業者団体等の関係職員が一堂に会し、発災後に発生する事態や各主体が実施すべき業務を、作成したシナリオに基づき、ロールプレイング形式でシミュレーションする演習を実施。

今年には46市町村の他、国・県関係者ととともに、組合青年部会から平村会長、佐藤副会長、宇賀田副会長、岡本部会員が相談役として参加して行われました。



【青年部会】平村会長（右）、岡本部会員（左）



事務局からのお知らせ

★同一労働・同一賃金に関する講習会、令和3年新年名刺交換会の開催を中止致します。

理事会にて協議を行い、新型コロナウイルス感染症の収束が見通せない中で開催は感染拡大、クラスターを引き起こす可能性があるため、開催を取りやめることといたしました。

何卒趣旨ご理解いただきますようお願い申し上げます。

愛知県衛生事業協同組合

☎460-0008 愛知県名古屋市中区栄4-3-26（昭和ビル5F）

TEL 052-241-7692 ・ FAX 052-241-7693

URL : <https://aieikyou.com>