

Pick Up !

ピックアップ

2021年4月から
「同一労働同一賃金」に関する
社内規定・人事制度でお悩みの企業様へ

「同一労働同一賃金」

正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差は禁止されます。

- ①職務内容
- ②職務内容及び配置の変更の範囲
- ③その他の事情

①②が同じ場合、待遇は同じ取り扱いをする必要があります。

①②③に違いがある場合、違いに応じた待遇にする必要があります。

「働き方改革」

「働き方改革」は、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるようにするための改革です。

- ①残業時間の上限規制（年720時間以内、月100時間以内（休日労働含む）、2から6ヶ月の平均80時間以内（休日労働含む））
- ②有給休暇の確実な取得（毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。）
- ③フレックスタイム制の清算期間の上限延長（1ヶ月から3ヶ月に延長）
- ④勤務期間インターバル制度の導入（1日の勤務時間終了後、翌日の出社までの間に一定時間以上の休息時間を確保する仕組み（努力義務））

「同一労働同一賃金」「働き方改革」実現のために

「働き方改革」関連法の改正により有給休暇の確実な取得、残業時間の上限等について規定等を見直す。

非正規雇用労働者の待遇を引き上げて差を解消する。

職務内容、職務内容及び配置の変更の範囲を明確にして、待遇差に合理性を持たせる。

同一労働同一賃金を前提とした人事制度・賃金制度等を見直す。

各種規程の見直し・改訂

給与、手当、賞与、福利厚生、有給休暇等を変更するために、就業規則、給与規定等の各種規程や労使協定を見直して改訂する必要があります。

人事制度・評価制度の再構築等

配置の変更（人事異動）、等級制度（昇給・昇格・昇進）、人材育成、人事評価等を見直して、人事制度、評価制度等を再構築します。

起案から運用までアドバイス

「同一労働同一賃金」「働き方改革」による就業規則や給与規程の改訂、人事制度や人事評価制度等の再構築について、現状の把握から改訂案等の策定、就業規則や人事制度等の規程の作成までトップアンドコアがお手伝いします。

[>> お問合せはこちら](#)