

「正規労働者と非正規労働者との間での不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）に関すること（パートタイム・有期雇用労働法の適用に向けた取組に限る）」に関する報告書

◎ 下記の【必須項目】は必ず実施したうえで、チェックを記入してください。
【任意項目】について実施した場合、チェックを記入してください。

企業名	
-----	--

【必須項目】

項目	チェック
<p>● 「パートタイム・有期雇用労働法」の説明</p> <p>令和2年4月1日施行(※中小企業への適用は令和3年4月1日)の「パートタイム・有期雇用労働法」の概要を説明しました。</p> <p>合わせて、事業主による、待遇差の内容・理由の説明義務について説明しました。</p> <p>(参考資料 (例示) 厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法」に関する周知用リーフレット 等)</p>	<input type="checkbox"/>
<p>● 「同一労働同一賃金ガイドライン」の説明</p> <p>「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)を示しました。</p> <p>また、このガイドラインに基づき、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間での、不合理な待遇差に関する考え方について説明しました。</p> <p>(参考資料 (例示) 『同一労働同一賃金ガイドライン』(厚生労働省ホームページ掲載) 等)</p>	<input type="checkbox"/>
<p>● パートタイム労働者・有期雇用労働者に適用されている就業規則の確認</p> <p>パートタイム労働者・有期雇用労働者に適用されている就業規則の内容のうち、賃金(賞与・手当を含む)や福利厚生、教育訓練などの待遇について確認しました。さらに、正社員と比較して待遇差が有るのか無いのかについても確認しました。</p>	<input type="checkbox"/>
<p>● 待遇に違いを設けている理由の確認・考え方の整理</p> <p>賃金(賞与・手当を含む)や福利厚生、教育訓練などの待遇において正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者とで取扱いに違いがある場合、その違いが不合理ではないかどうか、違いを設けている理由について、企業の実態に合わせて一緒に整理し(※)、待遇差の理由の確認方法や考え方について説明しました。</p> <p>※実際の待遇の中から少なくとも1~2個を例にとって実施してください。</p> <p>(参考資料 (例示) 厚生労働省『パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書』、『不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル』 等)</p>	<input type="checkbox"/>
<p>● 就業規則を変更(新規作成)する場合の手順や注意点の説明</p> <p>就業規則のを変更(新規作成)する場合の手順や注意点について説明しました。</p> <p>(参考資料 (例示) 東京労働局『就業規則作成の手引き』 等)</p>	<input type="checkbox"/>

【任意項目】

項目	チェック
● 下記の助言を実施	
・ 就業規則の内容の見直し 又は 変更・新規作成	<input type="checkbox"/>
・ 改善計画の作成 又は 今後の進め方の提案	<input type="checkbox"/>

企業	上記のとおり、☑のある項目について、助言・説明を受けました。
確認欄	職・担当者氏名 (印)

年 月 日

東京都労働相談情報センター 所長 殿

上記のとおり、報告します。

専門家住所

専門家氏名

(印)