

パートタイム・有期雇用労働法の改正概要と対応

第196回通常国会において、働き方改革関連法（2018年7月6日公布）が成立し、パートタイム・有期雇用労働法が2020年4月1日から施行され、同一労働同一賃金への対応が求められます。法改正の趣旨を理解し、均等待遇・均衡待遇を実現しましょう！

I. 改正の内容

パートタイム・有期雇用労働法の改正 **2020年4月1日施行** **中小企業2021年4月1日施行**

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます。

※定年後継続雇用労働者も対象となります。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や一時金（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。どのような待遇差が不合理に当たるのか、ガイドライン（指針）において、例示されています。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

改正されたもの

	パートタイム労働者	有期雇用労働者	派遣労働者
均等待遇規定«2»	○ → ○	× → ○	△ → ○+労使協定
均衡待遇規定«3»	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○※1	× → ○※1	× → ○

※1 待遇ごとに判断することを明確化しガイドラインの策定などにより規定の解釈を明確に示す

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、事業主に説明を求めることができますようになります。

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。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パートタイム労働者	有期雇用労働者	派遣労働者
雇用管理上の措置の内容※2（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	× → ○	× → ○	× → ○

※2 賃金、教育訓練、福利厚生施設など

説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止

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）※3の整備

※3 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
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。

「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。

Ⅱ. 均等待遇・均衡待遇とは？

《1》 考慮要素の具体的内容とは？

①職務の内容	・・・	業務の内容・責任の程度
②職務の内容及び配置の変更範囲	・・・	転勤、昇進、人事異動など
③その他の事情		

《2》 均等待遇

①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲

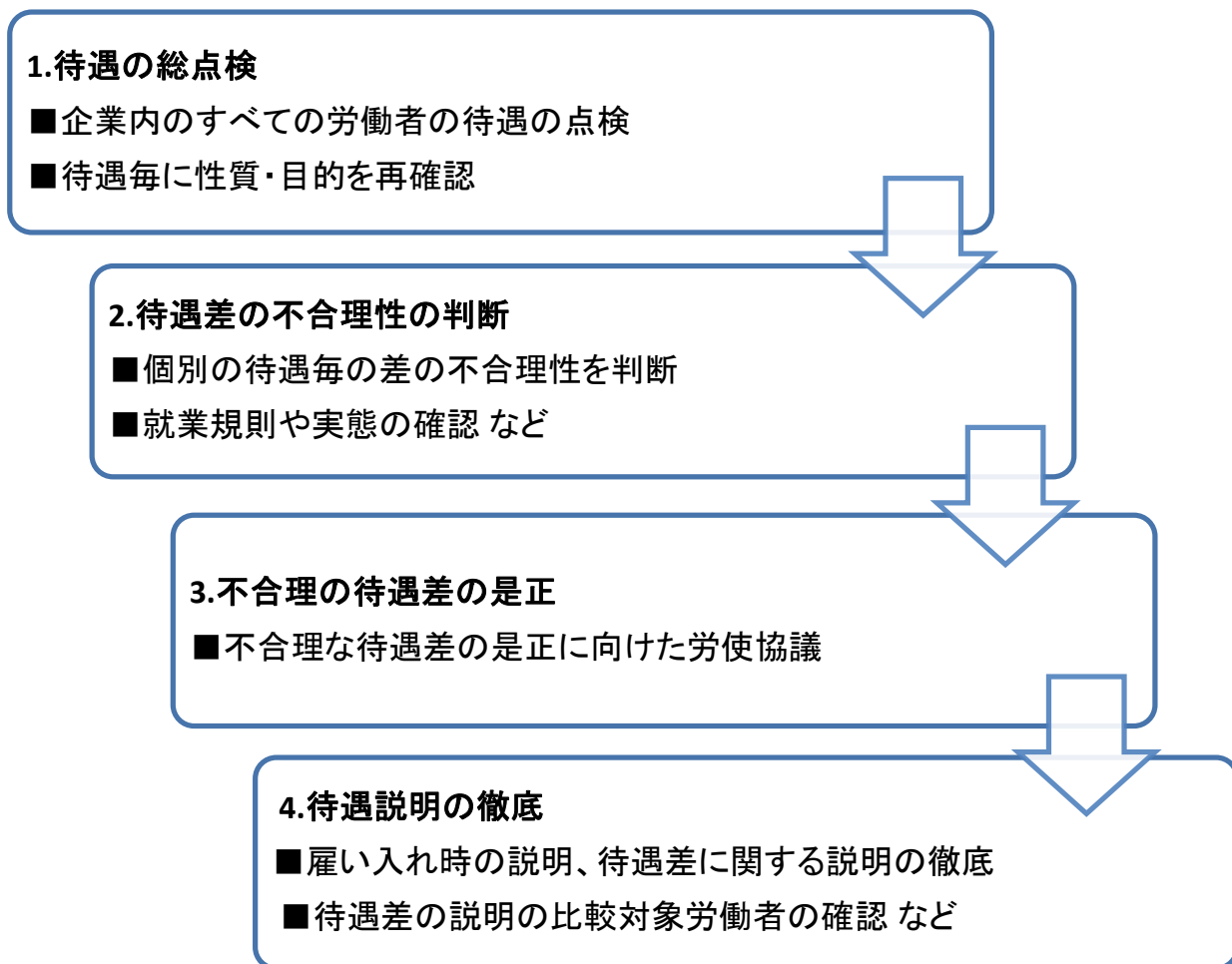
2つの考慮要素が同じ場合は、すべての待遇について差別的取扱い禁止

《3》 均衡待遇

賃金や一時金（賞与）、手当といった1つ1つの待遇ごとに、明確化
①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情

3つの考慮要素を踏まえ不合理な待遇差を禁止

Ⅲ. 取り組みの手順



IV. 具体的な取り組み

1. 待遇の総点検

パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員の待遇を総点検し、実態把握を行いましょ。この実態把握では、就業規則など各種規定の点検のみならず、パートタイム労働者・有期雇用労働者の労働組合加入を進め、職場集会やアンケートなどを通じ、待遇に関する要望や課題などを把握しましょ。

○点検・確認すべき待遇

パートタイム・有期雇用労働法8条・9条では、「基本給」と「一時金（賞与）」が対象として示されていますが、これはあくまで例示です。均衡待遇・均等待遇の対象は、各種手当はもとより、福利厚生、教育訓練、休日・休暇制度、安全管理措置などの一切の待遇が含まれるため、**賃金・労働条件の総点検**が必要です。

○待遇の性質・目的とは？

それぞれの待遇が何のための待遇、何のための対価なのかということです。例えば、「通勤手当」の性質・目的は、自宅から職場までの交通費補助であることが通常です。

2. 待遇差の不合理性の判断

待遇の点検の結果、パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員との間で待遇差がある場合、その待遇差が不合理でないかを確認しましょ。待遇差が不合理でないかの確認は、「**職務の内容**」「**職務の内容及び配置の変更範囲**」「**その他の事情**」という3つの考慮要素のうち、待遇ごとの性質や目的に照らして適切とみられるものを考慮して判断する必要があります。

また、点検待遇差の不合理性の判断は、就業規則の定めなどだけではなく、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の**就労実態を確認**することが必要です。

3. 不合理な待遇差の是正

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間で合理性がない待遇差がある場合は、その是正に向けた団体交渉・労使協議を行いましょ。団体交渉・労使協議については、以下の点に留意することが必要です。

○必ず**パートタイム労働者・有期雇用労働者の声を踏まえて**実施しましょ。

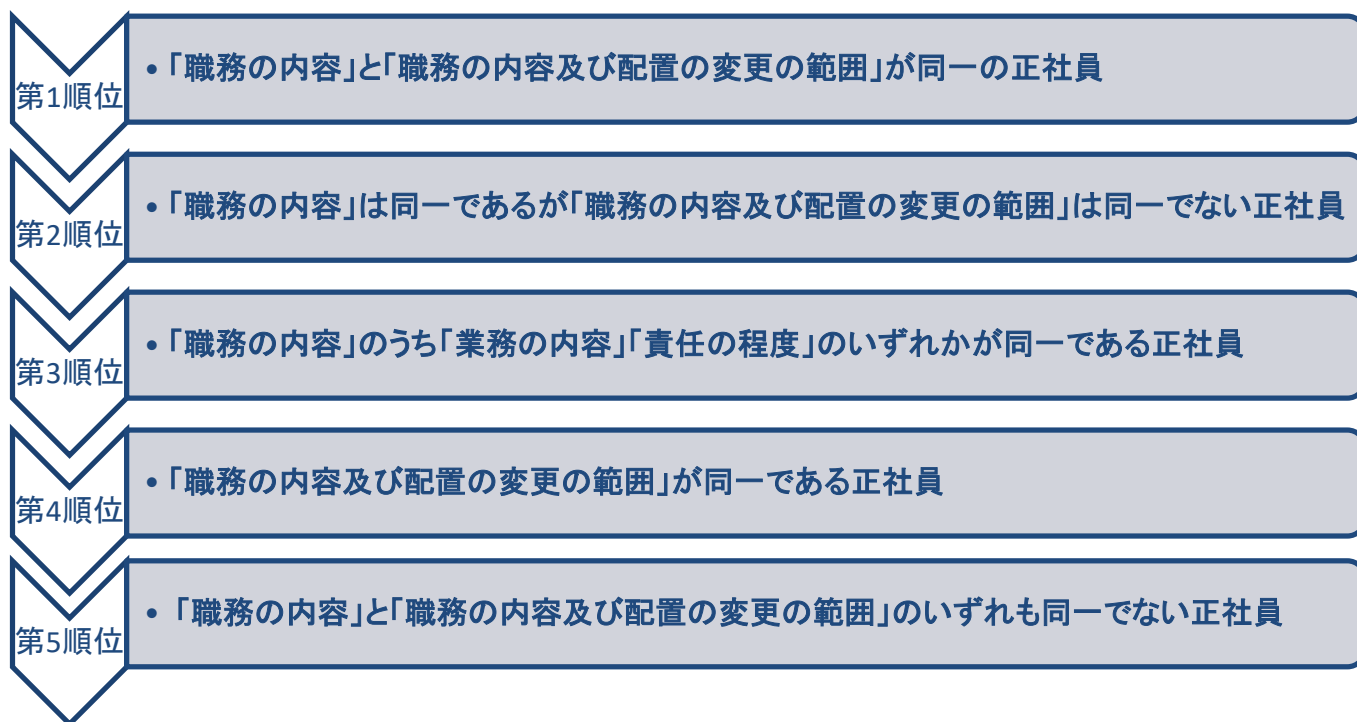
○この法整備の目的はパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善であって、正社員の待遇引下げは法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性があります。

新たに策定された「同一労働同一賃金ガイドライン」でも、「**基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げ**ることは、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである」と明記されています。

4. 待遇説明の徹底

今回の法整備で義務化された、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇差の説明は、待遇の納得性を高める点で非常に重要です。この待遇説明が十分に果たされなかった場合は、待遇差を争う裁判になった際に、待遇差の不合理性を示す1つの事情として考慮されるとの厚生労働省の解釈も示されています。法律では、事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者の求めがあった場合に待遇差の説明をしなければならないとされていますが、労働組合としては、**パートタイム労働者・有期雇用労働者からの求めがない場合でも説明を行う**ようルール化などを求めましょう。また、パートタイム労働者・有期雇用労働者には、待遇差の説明を受ける権利があることを周知することが必要です。

誰との待遇差の説明をすればよいのかについては、パートタイム労働者・有期雇用労働者と「最も近い」比較対象労働者を選定するとされています。この判断基準としては、以下の通りの優先順位が示されていますので、参考にし、誰と比較して説明するのが正しいのかを把握しましょう。



V. 無期転換労働者への取り組み

今回の法整備では無期転換労働者は対象とはなりませんが、手順に則って不合理な待遇差の点検や是正などに取り組むとともに、正社員転換の取り組みを進め、雇用の安定化をはかりましょう。