



平成31年2月20日

「パート・有期労働法対応のための取組手順書」の概要

現行の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)は、有期雇用労働者も対象に含まれることとなり、法律名も「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」略して「**パート・有期労働法**」に変わります。

その内容とは、

同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。

事業主は、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の働き方の違いに応じて、均衡な待遇の確保を図るための措置を講じなければなりません。

均衡待遇とは、「不合理な待遇差の禁止」と「差別的取扱いの禁止」です。

①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があり、そして、待遇について同じ取扱いをする必要があります。

施行日は平成32年(2020年)4月1日 (中小企業は平成33年(2021年)4月1日から適用)です。

単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません!! あなたの会社は大丈夫ですか? さあ、チェックして見ましょう!

以下、今年1月16日に発表された「パート・有期労働法対応のための取組手順書」にある手順です。

| | | |
|---|---|--|
| 1 | 労働者の雇用形態を確認 | 法の対象となる労働者の有無をチェック |
| | ↓ | フルタイムで、雇用契約期間の定めのない働き方をしている労働者(無期雇用労働者)を「正社員」とします(役員は含まない)。 |
| 2 | 待遇の状況を確認 | 短時間・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうかを確認 書き出して、整理してみる |
| | ↓ | 短時間・有期雇用労働者は待遇(手当など)が同じ労働者のタイプごとに、また、正社員への手当もすべて書き出し、短時間・有期雇用労働者への支給との違いについて洗い出す。「ワークシートあり」 |
| 3 | 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認 | 短時間・有期雇用労働者と正社員とで、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った「不合理ではない」ものと言えるかを確認 |
| | ↓ | 給与、各手当、賞与を含め、あらゆる待遇(給食施設、休憩室、更衣室、転勤者用社宅、休暇、休職、教育訓練等)について検討する。 |
| 4 | 待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておく。 | 事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。 短時間・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるように整理 労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておく。 |
| | ↓ | 説明書モデル様式が記載例とともに記載あり |
| 5 | 「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指す。 | 短時間・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」と言いたい場合は、改善に向けて検討を始める。 また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討する。 |
| | ↓ | |
| 6 | 改善計画を立てて取り組む。 | 改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組む。 |

▶▶ 注意して下さい!!!

正社員と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を目的として、労使で合意することなく、正社員の待遇を引き下げることは望ましくありません。

また、短時間・有期雇用労働者への説明は、納得が得られるよう真摯で丁寧な説明に努める必要があり、労働者が説明を求めたことを理由に不利益な取扱いをすることは禁止です。