

「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・非正規の間の不合理な待遇差の解消～

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者と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。不合理な待遇差の解消に関わる規定は、これまで短時間労働者についてはパートタイム労働法、有期雇用労働者については労働契約法で定められてきましたが、今回の法改正によってパートタイム・有期雇用労働法に統合されました。それに合わせて重要な改正が行われています。また、非正規雇用労働者には、派遣労働者も含まれます。派遣労働者に関しては、労働者派遣法が改正され、公正な待遇の確保が規定されています。

今月は、パートタイム・有期雇用労働法への対応を中心に解説します。[パートタイム・有期雇用労働法の施行は、2020年4月1日（中小企業は2021年4月1日）](#)となります。なお、[改正労働者派遣法の施行は、派遣元・派遣先の企業規模に関わらず2020年4月1日](#)となります。

1. パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の主な改正ポイント

<p>1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備</p> <p>①「不合理な待遇差」があるかは、個々の待遇ごとに、その待遇の性質・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が明確にされました。</p> <p>②短時間労働者に加えて、有期雇用労働者にも「均等待遇」の確保が義務化されました。</p> <p>③派遣労働者については、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することが義務化されました。</p>
<p>2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化</p> <p>短時間・有期雇用労働者、派遣労働者から求めがあった場合には、事業主（派遣労働者については派遣元）は短時間・有期雇用労働者、派遣労働者に対して、通常の労働者との間の待遇差の内容、その理由等について説明することが義務化されました。</p>
<p>3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の規定の整備</p> <p>行政による事業主への助言・指導等や、短時間・有期雇用労働者、派遣労働者と通常の労働者との間の待遇差について紛争になっている労働者又は事業主が無料で利用できる裁判外紛争手続き（行政ADR）の根拠規定が整備されました。</p>
<p>4. 法の施行日</p> <p>【パートタイム・有期雇用労働法】大企業：2020年4月1日 中小企業：2021年4月1日 【労働者派遣法】2020年4月1日</p> <p>※ 改正労働者派遣法の施行日は、派遣元・派遣先の企業の規模に関わりなく2020年4月1日です。また、2020年4月1日以降に締結された労働者派遣契約だけでなく、同日をまたぐ契約も、同日から改正法の提供を受けることになります。</p>



2. 不合理な待遇差をなくすための規定を整備

同一企業内において、正社員と非正社員の間で、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」をパート・有期・派遣で統一的に整備します。

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

パートタイム・有期雇用労働法は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることを禁止しています。その中心となる考え方が下記の「均等待遇」と「均衡待遇」です。

「均衡待遇規定」の内容

短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容（※1）、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（※2）を考慮して不合理な待遇差を禁止します。

※1：職務の内容とは、「業務の内容＋責任の程度」をいいます。

※2：その他の事情とは、「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は「その他の事情」として想定されています。

「均等待遇規定」の内容

短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容（※1）、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取り扱いを禁止します。

均等待遇では、待遇について同じ取扱いをする必要があります。同じ取扱いのもとで、能力、経験等の違いにより差がつくのは構いません。

事業主が、均等待遇、均衡待遇のどちらを求められるかは、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容・配置の変更の範囲が同じか否かにより決まります。①と②が同じ場合には、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いが禁止され、「均等待遇」であることが求められます。

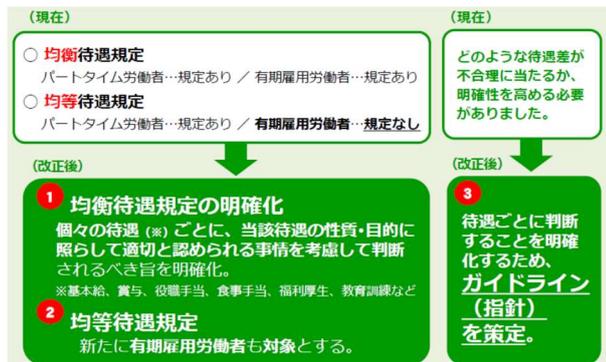
それ以外の①あるいは②が異なる場合は「均衡待遇」であることが求められ、短時間・有期雇用労働者の待遇は、①と②の違いに加えて「③その他の事情」を考慮して、通常の労働者との間に不合理な待遇差のないようにすることが求められます。

(2) 派遣労働者

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。

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いえないため、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えます。こうした状況を踏まえ、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、の2つの方式の選択制とします。



(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一定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。)

3. 「パートタイム・有期雇用労働法」 対応のための取組手順

同一労働同一賃金が実際に施行されたら、企業は労働者に対して具体的にどのような対応を行っていけばよいのでしょうか。企業もしくは事業主がおさえておきたいポイントは、すでに述べたように、

- ★ 同じ企業で働く正社員と非正社員との不合理な待遇差をなくす。
- ★ 労働者から待遇差に関する説明を求められたら、その対応を行う。

この2点に対応するために必要なステップを以下の6つの段階に分けて説明します。

Step 1 : 労働者の雇用形態を確認しましょう

法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？雇用している場合は、Step 2以降に進みます（雇用していない場合は、対応の必要はありません。将来雇用の予定がある場合は、準備しておきましょう）。

Step 2 : 待遇の状況を確認しましょう

短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）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確認しましょう。書き出してみるとわかりやすいでしょう。

【配習例 5】

待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
給食施設（食堂）	<input type="radio"/> 正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で利用できる（または、施設がない） <input checked="" type="radio"/> 正社員と、短時間労働者・有期雇用労働者は利用の基準、範囲が異なる

→「イ」にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう。

正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・正社員は、利用の対象としている。	・短時間労働者・有期雇用労働者は利用の対象からはずしている。	・食堂が狭く、全員が利用できないため。

Step 3 : 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう

短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とは、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（賞与・手当を含む）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、働き方や役割の違いに見合った、「不合理ではない」ものといえるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。

Step 4 : Step 2と3で、待遇に違いがあった場合、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きましょう

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づけられます。短時間労働者・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、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書を記してまとめておくとう便利です。

4-2 4-1で記載した違いを設けている待遇について、対応方針を検討しましょう。

違いを設けている待遇	対応方針
例1 通勤手当	労働契約の期間の定めの有無や職務内容が異なることが、通勤に必要な費用を支給しない理由にはならないので、短時間労働者・有期雇用労働者を含めた全社員に通勤手当を支給することを検討する。
例2 精算手当	正社員と短時間労働者・有期雇用労働者は職務の内容が同じであり、一定数の業務を行う人数を確保するため出勤を奨励するという目的は同じため、勤続日数が少ない分を比例的に減額する等して支給することを検討する。
例3 賞与	正社員は、責任が重く、複雑な業務を行っており、会社の業績への貢献が認めれば賞与を支給しないことがある。一方、短時間労働者・有期雇用労働者は、貢献に充ちた金額を支給しており、その違いが不合理とは言えないため、直ちに対応は不要と考える。
例4 賞与	人事評価を行わないことが賞与を支給しない理由にはならないので、短時間労働者・有期雇用労働者を対象とした人事評価を行い、成績等を踏まえた賞与の支給を行うことを検討する。
例5 給食施設（食堂）	食堂が狭いことが短時間労働者・有期雇用労働者が食堂を利用できない理由にはならないので、全員が食堂を利用できるように休憩時間をずらすことを検討する。
例6 基本給	基本給の差が、販売ノルマ相当の差かどうか検証し、改善の必要がないか検討する。

Step 5 : 「法違反」が疑われる状況からの早期脱却を目指しましょう

短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理でない」とはいいがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。また、「不合理でない」とい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こともよいでしょう。

Step 6 : 改善計画を立てて取り組みましょう

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、計画的に取り組ましましょう。

