

## 「パートタイム・有期雇用労働者の同一労働同一賃金」

～パートタイム・有期雇用労働法により均等・均衡待遇の確保が義務化！～

FJ ニュース 2019 年 9 月号で、派遣労働者に係る同一労働同一賃金制度について特集いたしました。制度については労働者派遣法で規定されていますが、改正労働者派遣法の施行日は、派遣元・派遣先の企業規模にかかわらず、2020 年 4 月 1 日となります。派遣先の皆様には、法制度をご理解いただき、情報提供等へのご協力をお願い申し上げます。

また、派遣先の皆様におかれましても、パートタイム・有期雇用労働法の施行により、直接雇用しているパートタイム労働者や有期雇用労働者の不合理な待遇差を解消するための規定が整備されます。

パートタイム・有期雇用労働法の施行日は、大企業が 2020 年 4 月 1 日、中小企業は 2021 年 4 月 1 日と企業規模により異なりますが、短時間労働者または有期雇用労働者を派遣労働者の比較対象労働者に選定する場合は、パートタイム・有期雇用労働法に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されている者に限られます。

今月は、「パートタイム・有期雇用労働者の同一労働同一賃金」について特集いたします。

### 1. 同一労働同一賃金とは？

同一労働同一賃金とは「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」のことであり、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。具体的には、非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)について、「不合理な待遇差の禁止」、「労働者に対する待遇に関する説明義務の強化」、「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き(行政ADR)の整備」といった内容が整備されます。

#### いつまでに対応していればよい？

2020 年 4 月 1 日の改正法施行日から同一労働同一賃金が実現されている状態にする必要があります。残り 6 ヶ月、企業は事前準備のため早期の対応が求められます。なお、パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用は 2021 年 4 月 1 日と 1 年間の猶予がありますが、労働者派遣法の適用は企業規模に関わらず、2020 年 4 月 1 日からとなっているので注意が必要です。

### 2. 法律を見直す目的と見直しの内容

#### (1) 見直しの目的

同一企業内における正規労働者と非正規労働者の間の不合理な待遇差をなくし、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。そうすれば、女性や高齢者なども労働に参加しやすくなり、誰もが安心して働ける環境を実現することができます。

そのため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者で差をつける合理的な理由がない待遇については、雇用区分に関わらず同じ待遇にしなければなりません。一方、業績への貢献や能力、勤続年数など違いを設ける合理的な理由がある基本給や賞与については、待遇の違いが認められます。ただし、違いの設け方によっては不合理と判断される場合もあります。

#### <正規雇用労働者と非正規雇用労働者における待遇差の判断>

##### × 違いを認めないもの

「手当」 通勤手当、出張手当、食事手当、精皆勤手当、特殊作業手当、深夜・休日手当、単身赴任手当など  
「福利厚生」 食堂・休憩室・更衣室の利用、慶弔休暇、病気休暇など

##### ○ 違いを認めるもの

「基本給」 職業経験や能力、業績や成果、勤続年数などの差に応じて支給  
「賞与」 業績などへの貢献度に応じて支給する場合、貢献度の違いに応じて支給

## (2) 見直しの内容

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、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。その原則となる考え方が「均衡待遇」と「均等待遇」です。

「均衡待遇」とは不合理な待遇差の禁止であり、合理的な待遇差は認められます。

「均等待遇」とは差別的な取り扱いの禁止であり、いかなる待遇差も認められません。

待遇規定	内容	原則の考え方
均衡待遇規定 〈法第8条〉	①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差は禁止。	不合理な待遇差の禁止 考慮要素を踏まえて、無期雇用フルタイム労働者と同一なら同一の、相違があれば相違に応じた扱いが求められる。
均等待遇規定 〈法第9条〉	①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的な扱いは禁止。	差別的取扱いの禁止 考慮要素に関係なく、無期雇用フルタイム労働者と同一の扱いが求められる。

## 3. 企業の取組み手順

同一労働同一賃金が実際に施行されるまでに、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きばよいでしょうか。企業もしくは事業主がおさえておきたいポイントは、次の2点です。

- ・ 同一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6つの段階にわけて説明します(下図参照)。

同一労働同一賃金に対応するという事は、その企業の労働に関する仕組みを整備するという事になるので、一朝一夕で簡単なテコ入れで終わるものではありません。ある程度時間がかかるものであると覚悟して取り組む必要があります。

手順番号	手 順	解 説
手順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？
手順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、整理してみるとわかりやすいでしょう。
手順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では、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、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」ものと言えるか確認します。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。
手順4	手順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付けられます。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に記してまとめておくとう便利です。
手順5	「法違反」が疑われる状況からの早期の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、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、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こともよいでしょう。
手順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、労働者の意見も聴きつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組みましょう。

**まずは、手順4まではお早めに取り組むことをお勧めします。**

就業規則や賃金規定を見直すには、短時間労働者・有期雇用労働者を含む労使の話合いが必要です。また、検討の結果、手当等を改善するためには原資など考慮・検討しなければならないことがたくさんあります。対応は、計画的に進めるようにしましょう。パートタイム・有期雇用労働法の施行日は、

**2020年4月1日(中小企業は、2021年4月1日から適用)**