

～「パートタイム・有期雇用労働法」への対応編～

## 「短時間・有期雇用労働者の待遇差の説明義務のポイント」

2020年4月（中小企業では2021年4月）より適用されるパートタイム・有期雇用労働法には、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）への「待遇に関する説明義務の強化」が盛り込まれています。具体的には、短時間・有期雇用労働者の求めに応じて、短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の待遇差の内容やその理由について説明することが義務化されます。

待遇の決定基準自体に違いがある場合は、その基準の違いが不合理でないことについても、客観的かつ具体的な説明が求められます。今回は、「説明義務の強化」への具体的な対応について解説します。

### 1. 「非正規雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化」とは？

今後、パート・アルバイト、有期雇用や派遣といった非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求められることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明しなければなりません。

「これまでは説明を求めることはできなかったのか」と意外に感じる方も多いかもしれませんが、改正前後の説明義務規定の有無については次の通りとなっています。

【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	有期	派遣
待遇内容※4（雇い入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
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）	× → ○	× → ○	× → ○

※4待遇内容：賃金、福利厚生、教育訓練など

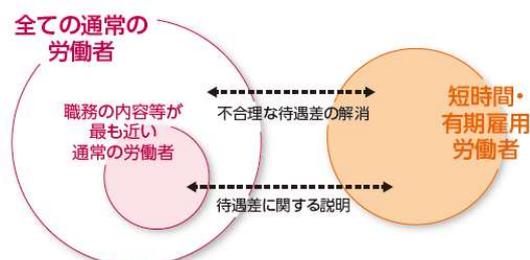
これまでは「正社員とパート・アルバイトでは、そもそも雇用区分が違うのだから、待遇に差があって当たり前」と漠然とした思い込みがあったかもしれません。

特に、「待遇差の内容・理由」についてはいずれの非正規労働者に向けても説明義務の規定はありませんでした。しかしパートタイム・有期雇用労働法が施行されてからは、労働者の求めに応じて使用者は説明義務を負うことを心得ておく必要があります。

### 2. Point1：説明にあたり比較する通常の労働者は誰か？

パートタイム・有期雇用労働法では、全ての「通常の労働者」との間で不合理な待遇差の解消が求められますが、待遇差の内容や理由についての説明をするに当たっては、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲が最も近い通常の労働者が比較対象になります。

次ページで、説明の比較対象とする通常の労働者を選定する際の基本となる考え方を整理します。



説明義務における比較対象となる通常の労働者の考え方

## 待遇差の説明にあたって比較対象とする「通常の労働者」選定の基本となる考え方

待遇差の説明にあたって、事業主が比較対象とする通常の労働者選定の基本となる考え方	職務の内容		職務の内容・配置の変更の範囲
	業務の内容	責任の程度	
「職務の内容」及び「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一	同一	同一	同一
↓ いない場合			
「職務の内容」は同一であるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」は異なる	同一	同一	異なる
↓ いない場合			
「職務の内容」のうち、「業務の内容」又は「責任の程度」のいずれかが同一	同一	異なる	同一／異なる
	異なる	同一	
↓ いない場合			
「業務の内容」及び「責任の程度」がいずれも異なるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一	異なる	異なる	同一
↓ いない場合			
「業務の内容」、「責任の程度」、「職務の内容・配置の変更の範囲」がいずれも異なる ※「職務の内容」が最も近いと考えられる通常の労働者を選定すれば良いでしょう	異なる	異なる	異なる

(厚生労働省：不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアルより)

### 3. Point2：待遇差の内容と理由として何を説明するのか？

「待遇差の内容」としては、

- ①通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で待遇の決定基準に違いがあるかどうか
- ②通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容又は待遇の決定基準

を説明する必要があります。

また、「待遇差の理由」としては、

職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情に基づき客観的・具体的に説明する必要があります。

「非正規雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化」への対応に向け、現場では「同一労働同一賃金」への取り組みが不可欠です。正規・非正規間の待遇差について、そもそも合理的な説明ができないような取り扱いがされていれば是正しておかなければなりません。

また、正当な理由があって待遇差を設ける場合には、労働者に正しく説明できるように準備しておく必要があります。

同一労働同一賃金の実現に向けた具体的な手順については、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を活用し、個々の待遇ごとに、その性質・目的を明らかにしたうえで、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。

### 4. Point3：説明の仕方

説明にあたっては、短時間・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料を活用して、口頭で説明することが基本です。この場合の資料としては、就業規則、賃金規定、通常の労働者の待遇の内容を記した資料等が考えられます。また、説明すべき事項を分かりやすく記載した文書を作成した場合は、その文書を交付する等の方法でも差し支えありません。「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」では、待遇差に関わる説明書の事前準備が推奨されていますのでご活用ください。

[配事例1]		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
通勤手当	ア	正社員、短時間労働者、有期雇用労働者とも同じ基準で支給している	
	イ	正社員には支給するが、短時間労働者、有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者、有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	
手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。 ・通勤に要する交通費を補填する目的で支給。 ⇒「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	
・交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給。	・支給なし。	・短時間労働者・有期雇用労働者は、労働契約の期間に変わり、職務内容が正社員と異なるため支給していない。	
[配事例2]		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
精算手当	ア	正社員、短時間労働者、有期雇用労働者とも同じ基準で支給している	
	イ	正社員には支給するが、短時間労働者、有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者、有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	
手当を支給している場合は、手当の支給の目的を書き出しましょう。 ・一定数の業務を行う人数を確保するため、空勤を確保する目的で支給。 ⇒「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	
・月の勤務日数の9割以上を出勤した者に対し月5,000円を支給。	・支給なし。	・短時間労働者・有期雇用労働者は、出勤日数が少ないため、支給していない。	