

2020年4月から施行された「パートタイム・有期雇用労働法」、 2021年4月から中小企業に適用！

1. パートタイム・有期雇用労働法の主な改正ポイント

不合理な待遇差を解消するための規定が整備され、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、不合理な待遇差があるか判断するべき旨が明確にされました。法施行は2020年4月ですが、中小企業は2021年4月1日から適用されます。

残された期間は7か月余りです。対応を計画的に進めるためにも、以下の取組手順に従って早めに取り組みましょう。

手順番号	手 順	解 説
手順1	労働者の雇用形態を確認する	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	待遇の状況を確認する	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、整理してみましょう。
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する	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員では、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する	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ています。 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、あらかじめ説明する内容を文書にまとめておきましょう。
手順5	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指す	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員の待遇の違いが、「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。
手順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、計画的に取り組みましょう。

短時間労働者・有期雇用労働者を雇用している場合は、個々の待遇（基本給だけでなく、賞与・手当、福利厚生などを含む）の違いが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。

厚生労働省は、パートタイム・有期雇用労働法に基づいてガイドライン（「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」）を策定しています。ガイドラインでは、不合理な待遇差の解消に向けた原則となる考え方や具体例について、基本給、賞与、手当等の個別の待遇ごとに「問題となる例／問題とならない例」を用いながら解説しています。

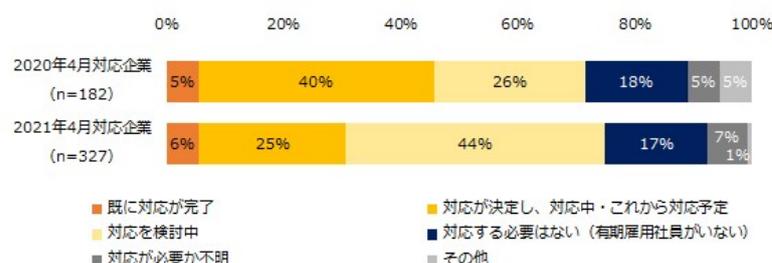
短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当等を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。待遇の違いが不合理ではないといえるか確認し、なぜ、待遇の違いを設けているのか整理し、説明できるようにしておきましょう。

大企業では、すでに今年の4月から法制度が適用されています。「人事のミカタ」（エンジャパンが運営する人事向け総合情報サイト）は、「同一労働同一賃金」実態調査2020のアンケート結果を2020年2月に公開しました。

「同一労働同一賃金」の対応状況を、実施時期別に聞いたところ、2020年4月に施行が迫る企業は45%が「対応完了・対応中」（既に対応が完了：5%、対応が決定し、対応中・これから対応予定：40%）と回答。1年の猶予がある2021年4月施行の企業は、31%が「対応完了・対応中」（同：6%、25%）と回答しました。

調査期間（2019年12月11日～2020年1月14日）時点では、半数近くが未対応でだったことがわかります。

「同一労働同一賃金」への対応で難しい点は「待遇差がある場合の、不合理であるかどうかの判断」（53%）が最も多い回答で、2番目に「人件費の増加」があげられました。



2. 最も避けるべきは「説明義務違反」

パートタイム・有期雇用労働法の主な改正ポイントは、以下の3点です。

- ① 不合理な待遇差を解消するための規定の整備
- ② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- ③ 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

法施行に伴って企業が最も避けなければならないのは、待遇の相違に関する「説明義務」に違反することです。「労働者に対する待遇に関する説明義務の強化」によって、新たに雇用する非正社員に対して、あるいは労働者から求められたときに、待遇格差の内容とその理由を説明することが義務付けられました。

説明義務を果たさないと（違反すると）、労働行政に指導を受けたり、企業名を公表されたりする恐れがあります。

3. 正社員と非正社員との「待遇格差」をどこまで是正すべきか？

今年4月からすでに同一労働同一賃金制度が適用されている大企業の経営者や人事労務担当者は待遇格差にどう向き合うべきか、頭を抱えているようです。具体的に何が不合理で、何が不合理ではないのか、厚生労働省による「同一労働同一賃金のガイドライン」で示されていますが、ガイドラインは改正法違反の有無を判断する基準としては不十分ともいわれています。

指針によって違反の有無を判断できなければ、助言・指導・勧告を行う行政指導が機能しない恐れがあります。行政指導は明確に違反する場合のみを対象とするはずだからです。となると、**違反か否かは司法判断、つまり裁判の判決に委ねられます。**

現状、判断の基準となり得る最高裁判所の判決は、長澤運輸事件とハマキョウレックス事件の2つしかありません。そんな中、注目されているのが、この夏をめどに、最高裁判所での判決が出される日本郵便の裁判です。非正社員の待遇を一度引き上げれば、後になって下げることは簡単ではなく、かといって無策のままでは、非正社員に訴えられるリスクが伴います。判決を参考にしながら対応を考えていくことが必要です。