



株式会社ブレイン
コンサルティングオフィス

2020年4月施行

パート有期法への対応は大丈夫？

～正社員と非正規社員 通勤手当や賞与の決め方に差があれば要注意～

はじめに

パートタイム・有期雇用労働法(パート有期法)の改正*により、正規・非正規社員の間不合理な待遇差を設けることが禁止されます。また、待遇に違いがある場合は、企業はその違いについて非正規社員に説明しなければならないという義務が課されます。

待遇差には諸手当も含まれるため、法改正になるからといってすぐに対応できるものではありません。賃金制度の見直しには時間がかかります。人件費総額が増えることによる企業経営への影響も考慮しなければなりません。

今回は改正法施行に向けて、どのようなことを見直すべきかを解説します。

*パートタイム・有期雇用労働法(パート有期法)の改正時期は2020年4月1日施行、中小企業は2021年4月1日施行、但し派遣事業は中小企業でも2020年4月1日施行

法改正のポイント

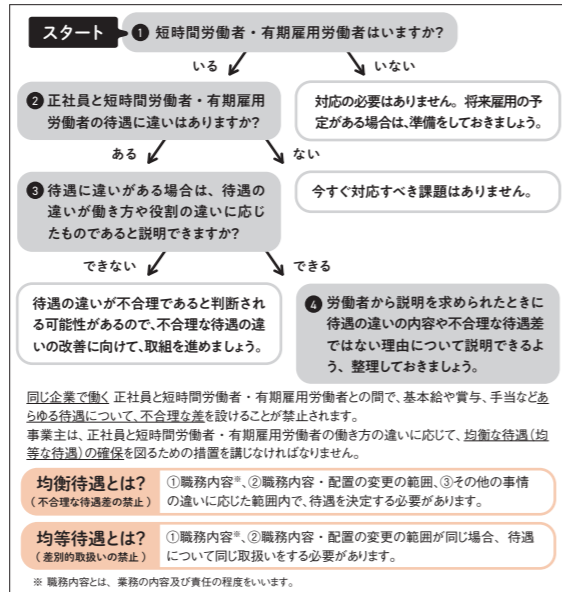
①不合理な待遇差の禁止

同一企業内での正社員と非正規社員との間に基本給、賞与、諸手当、福利厚生等の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。

②労働者に対しての待遇差に関する説明義務の強化

非正規社員から待遇差について説明を求められた場合、事業主は待遇差の理由を説明しなければなりません。また、説明を求めたことで不利益に扱うことは禁止されています。

(図1)法対応の要・不要の確認フロー
(出典:厚労省「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」)



③行政による事業主への助言・指導や裁判外紛争解決手続(以降、行政ADRとする)の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きができます。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADR(労使間の紛争を裁判によらずに解決する手続き)の対象となります。

上記①～③のように、すべての非正規社員(パートタイム、有期雇用労働者、定年後の再雇用者、派遣労働者等)を対象として、法律が統一的に整備されました。

同時に、民法の特別法として裁判の規範となっていた労働契約法20条(有期契約であることにより不合理な労働条件の相違があることの禁止)が削除されます。

つまり、その労働契約法の改正により、厚労省所管のパート有期法での制

限に統一されることで、行政上の紛争解決援助を無料で利用できるようになります。これまでは待遇差に不満があっても、解消を求める手段は時間も費用もかかる「裁判」しかなかったため、諦めていた非正規労働者が、無料で労基署や労働局に援助を求められるようになり、結果として事業者が行政指導を受ける可能性が高まります。

例えば、係争内容が未払賃金だった場合、2020年4月1日以降の事案については、民法改正により5年間遡って未払分に加え賠償の請求もされる可能性があります。今後は、不合理な待遇差があれば、会社のリスクになると捉え、対応していかなければなりません。

②待遇差になる具体例とは?

「待遇差」とは、具体的には次のようなものが挙げられます。

- 通勤手当の定め方が違う
 - 賃金の決定方法が違う(昇給、決定の基準等)
 - 非正規社員には賞与・退職金がない
 - 非正規社員は教育訓練を受けられない
 - 非正規社員には特別休暇(慶弔休暇等)がない
 - 非正規社員には休職制度がない
 - 食堂や休憩室を利用できる方法が違う 等
- これらの違いが、「不合理な待遇差」

になっていないか現状を確認し、不合理であれば差をなくし、不合理でないのであれば、説明できるように整理していかなければなりません。具体的な確認のフローは、図1を参考にしてください。

「不合理」ではない「待遇差」にするためには、
①職務内容(業務の内容と責任の重さ)
②配置の変更の範囲(転勤や職種変更)が、同じであれば「均等」に、違いがあれば違いに応じて「均衡」に待遇する必要があります。

E 取組みの手順

パート有期法への対応のための取組みの手順は、次のようになります。

(1)労働者の雇用形態を確認する

正社員以外の労働者がいれば、以下の手順に進みます。

(2)待遇の違いを確認する

基本給、賞与、諸手当、福利厚生(慶弔休暇、特別休暇、報奨金、休憩施設の利用、休職期間等)、教育訓練等についての就業規則、労働条件通知書(雇用契約書)などの、実態としての待遇の違いを具体的に確認します。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

1.基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

2.役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

*同様の手当…特殊作業手当(同一の危険度又は作業環境の場合)、特殊勤務

参考サイト

厚生労働省「パート・有期労働ポータルサイト」 <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/>
改正後の企業対応について、説明動画、事業主への支援策、Q&A、好事例紹介等が掲載されています。

④内容を説明できる文書に待遇差をまとめる

非正規社員から説明を求められた場合に、すぐに回答できなければ、会社への不信感につながってしまう恐れがありますので、予め文書を用意しておくとい良いでしょう。

厚労省の記載例を図2で紹介いたします。

最後に

給与や賞与に関しては、対応することにより、人件費が経営に与える影響も考慮しなくてはなりません。また、就業規則の変更を伴う場合は、労働組合や社員への説明、労基署への届出も必要となります。できるだけ、早く検討を始めないと法施行までに間に合わなくなる恐れもあります。

手間がかかる大変な作業になることは間違いありませんが、業務内容や責任の重さを整理することで、公正な評価や処遇につなげられます。納得性や公平性の得られるような評価・処遇は、社員のモチベーションアップ、人材定着という効果も期待できます。法対応のためだけでなく、自社の人材確保につなげていくために取り組むのだ、と捉えていただくことをお勧めします。

(3)待遇の違う理由を確認する

業務や責任の重さ、所定労働時間や日数、転勤やジョブローテーション(職種の変更)の違いに応じた待遇差になっていれば問題ありません。待遇差の一つひとつについて、どのような目的で支給または付与しているのか、会社としての考え方を整理します。

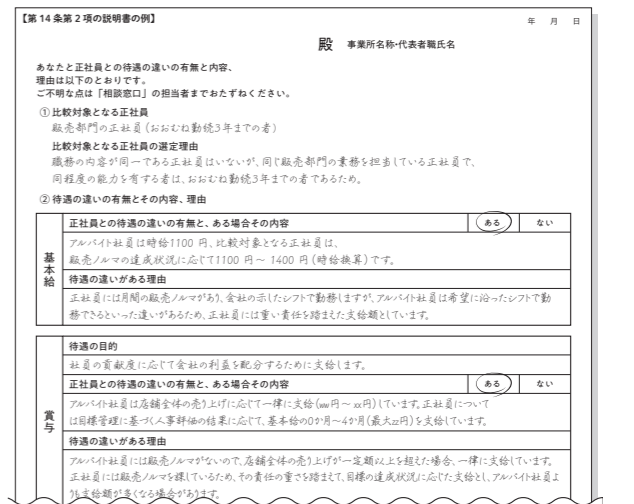
(4)待遇の違いが「不合理ではない」と説明できるように整理する

非正規社員から説明を求められた場合に、内容を説明できるように予め文書にまとめておきます。

(5)待遇の違いが「不合理」で法に触れる状況であれば、改善を検討する

改正法の施行までに、対応できるよう計画を検討します。

(6)改善計画に則り、実行する



(図2)説明書記載例
(出典:厚労省「パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書」)