

相談内容

同一労働同一賃金の導入に向けて、令和2年4月1日から改正施行される、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の内容について教えてください。

お答え

平成30年6月29日に成立した働き方改革関連法（正式名称：働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）により、正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との不合理な待遇の差をなくし、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにしました。

これを受けて、「パートタイム労働法」は、「パートタイム・有期雇用労働法短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「法」という。）として、ご質問のとおり改正施行されます。

主な改正内容は次のとおりです。

(1) 不合理な待遇差の禁止

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との間で、基本給、賞与、役職手当、福利厚生及び教育訓練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。

①職務内容②職務内容・配置の変更の範囲③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止する均衡待遇規定（法第8条）や上記①②が同じ場合は、差別的取扱いを禁止する均等待遇規定（法第9条）が整備されました。

均等待遇規定については、新たに有期雇用労働者も対象となりました。

なお、平成30年12月28日に策定された「同一労働同一賃金ガイドライン」において、どのような待遇差が不合理に当たるか、原則となる考え方と具体例が示されました。

(2) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務（法第14条第1項、第2項）が創設されるとともに、パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正規雇用労働者との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務（法第14条第2項）が創設されました。

また、説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定（法第14条第3項）が創設されました。

(3) 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行政ADRの整備

有期雇用労働者についても、行政による助言・指導等の根拠となる規定（法第18条）を整備するとともに、「均等待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります（法第24条、第25条、第26条）。

なお、中小企業における法の適用は、令和3年4月1日になります。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。だくか、お近くの労働局にお問い合わせください。