

最近の法改正 (1)

● パートタイム・有期雇用労働法の施行

<施行日> 2020年4月1日(中小企業における適用は、2021年4月1日)

<目的> 同一企業内における正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員の間で不合理な待遇の差をなくす。

<ポイント> 1. 不合理な待遇差の禁止
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

<概要>

1. 不合理な待遇差の禁止

(1) 均衡待遇規定(法第8条)「その違いは、客観的に見てバランスが取れていなければならない」

具体的な均衡待遇の考え方

【基本給・昇給】

基本給は、労働者の能力または経験に応じて支払うもの、業績または成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。また、労働者の勤続による能力の向上に応じて行う昇給についても同様。

【賞与・役職手当】

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給する賞与、役職の内容に対して支給する役職手当については、同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

【教育訓練】

職務に必要な技能・知識を習得するために実施する教育訓練については、職務内容に応じた実施を行う必要がある。

(2) 均等待遇規定(法第9条)「その労働条件については、同じでなければならない」

具体的な均等待遇の考え方

イ 職務内容(業務内容・業務に伴う責任の程度)

ロ 該当する職務の内容および配置の変更の範囲(人材活用の仕組み)

が同一である場合には、非正規雇用労働者の待遇について、正規雇用労働者と比較して差別的取扱いをしてはならない。ただし、上記イとロが異なる場合であっても、以下のような待遇については、同一の支給を行わなければならない。

【各種手当】

特殊作業手当(業務の危険度または作業環境に応じて支給されるもの)、特殊勤務手当(交替制勤務などに応じて支給されるもの)、時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、食事手当、単身赴任手当、地域手当(特定の地域で働く労働者に対する補償として支給するもの)等

【福利厚生】

福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室等)の利用、転勤者用社宅(転勤の有無等の要件が同一の場合)、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障、病欠休職、法定外の有給休暇、その他の休暇等

※不合理な待遇差の禁止については「同一労働同一賃金ガイドライン」の内容に基づき原則となる考え方を示したものです。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- ・ 非正規雇用労働者は、正規雇用労働者との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求められることができるようになる。
- ・ 説明を求められた場合、事業主は、比較対象となる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)との間にある待遇差の内容とその理由について説明する必要がある。

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

- ・ 行政による事業主への助言・指導等や行政ADRの規定が整備される。
 - ・ 「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の対象となる。
- なお、行政ADRとは、事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいう。