

お知らせ

働き方改革における不合理な待遇差に対する制度改正の概要

同一企業内における正規社員と非正規社員（パートタイマー・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差をなくす目的として、①パートタイム・有期雇用労働法②同一労働同一賃金ガイドライン③パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。

大企業は2020年4月1日から、中小企業は2021年4月1日からの施行となります。

パートタイム・有期雇用労働法について

正規社員との待遇差の改善を目的とした「パートタイム労働法」は、短時間労働者のみが対象となっていました。改正によって有期雇用労働者も対象となることから法律の名称も「パートタイム・有期雇用労働法」と変更になります。

●改正のポイント

- 1 不合理な待遇差の禁止
→同一企業内の正規社員と非正規社員との間で、基本給や賞与など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。あくまで、待遇差そのものが禁止されるわけではなく、「不合理な」待遇差が禁止されます。
 - 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
→非正規社員は、「正規社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。説明を求められた場合、事業主は説明に応じる必要があります。
 - 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きの整備
→待遇差の内容・理由等の説明についても裁判外紛争解決手続きの対象となります。
- ※派遣労働者については、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

同一労働・同一賃金ガイドラインについて

正規社員と非正規社員との間で、賃金体系や福利厚生等について待遇差が存在する場合における、合理性の基準や具体例が示されています。

例えば、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から」といった主観的・抽象的なものではなく、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・具体的な実態に基づいたものであることが重要です。

＜ガイドラインの URL <https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>＞

上記制度の詳細については、次回以降ご説明いたします。

内容に関するお問合せやご相談は

吉田宏司事務所（03-3274-0656 y-jimusho@fukusikyokai.com）までご連絡ください。