

2021年4月から中小企業でも**正社員とパート・有期雇用労働者**の間の不合理な待遇差は禁止になりました！

パートタイム・有期雇用労働法では同じ企業で働く正社員と短時間・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることを禁止しています。

事業主は、正社員と短時間・有期雇用労働者の働き方の違いに応じて、均衡な待遇（均等な待遇）の確保を図るための措置を講じなければなりません。改正内容に沿った雇用管理をお願いします。

正社員とパート・有期雇用労働者との間の待遇は、均等または均衡な待遇としなければなりません

正社員とパート・有期雇用労働者と

- ①職務の内容（業務の内容と責任の程度）
- ②職務の内容・配置の変更範囲（人事異動や転勤など）が **同じ**場合は

<均等待遇>

基本給、賞与、その他の待遇を正社員と同一にする

正社員とパート・有期雇用労働者と

- ①職務の内容（業務の内容と責任の程度）
- ②職務の内容・配置の変更範囲（人事異動や転勤など）が **異なる**場合は

<均衡待遇>

基本給、賞与、その他の待遇を

- ①職務の内容
- ②職務の内容・配置の変更範囲
- ③その他の事情のうち、その待遇の性質目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理な待遇差は禁止

※「その他の待遇」とは

基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇など

※「その他の事情」とは

職務の成果、能力、経験、合理的な労使慣行、事業主と労働組合との交渉の経緯など。

※正社員の雇用管理区分が複数ある場合は、それぞれと

均衡を図る必要があります。

パート・有期雇用労働者から説明を求められた際は、正社員との待遇差の内容やその理由を説明しなければなりません



パートタイム・有期雇用労働法キャラクター「パゆう」ちゃん

①説明するときは、事業主が説明を求めたパートまたは有期雇用労働者と職務の内容がもっと近いと判断する正社員との間の待遇の違いを説明します

②説明する内容は、待遇ごとに、「待遇の決定基準に正社員と違いがあるかどうか」、ある場合は「その内容」、「待遇の違いがある理由」を説明します

③待遇差がある理由は、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更範囲、その他の事情に基づいて、客観的・具体的に説明します

※「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」P18に説明内容をまとめた記載例が掲載されていますので参考としてください。

法の対象に有期雇用労働者が追加されたことによる改正事項

法の対象に有期雇用労働者が追加されたことにより、今までパートタイム労働者に適用されていた以下の規定が新たに有期雇用労働者も適用となります。

【労働条件の明示】（第6条）

・「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つの事項について、文書の交付などにより、短時間・有期雇用労働者の雇い入れ後速やかに明示（義務。雇い入れ時に加え、労働契約の更新時も含む。）

※上記のほか、労働基準法第15条の規定に基づき、「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示することが義務付けられている。

【教育訓練】（第11条）

・職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について、通常の労働者と同一の職務内容の短時間・有期雇用労働者に対しても実施（義務）

・上記に規定する教育訓練以外の教育訓練（キャリアアップのための訓練等）について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間・有期雇用労働者の職務内容、能力、経験その他の就業の実態に関する事項等に応じて、実施（努力義務）

【福利厚生施設】（第12条）

・通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するもの（省令で給食施設、休憩室、更衣室を規定）については、短時間・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与える（配慮義務から、利用機会の付与義務へ）

【通常の労働者への転換の推進】（第13条）

・正社員の募集を行う場合の短時間・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け

【待遇の決定に当たって考慮した事項の説明】（第14条）

・短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、実施する雇用管理の改善など（賃金の決定方法・教育訓練の実施・福利厚生施設の利用・通常の労働者への転換措置）に関する措置の内容の説明を事業主に義務付け

・短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びにその待遇を決定するに当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、

山形労働局雇用環境・均等室（TEL023-624-8228）へ

労使間でトラブルが生じた場合、無料・非公開でトラブル解決のお手伝いをすることもできます。

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、

取組の参考となる情報や制度の詳細は、**厚生労働省ホームページをご覧ください**

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、

山形働き方改革推進支援センター（TEL0800-800-3552）へ

<http://山形働き方改革推進支援センター.site>

