

働き方改革関連法(3)

● 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇者が禁止

パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。法律の名称も「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パート労働法)」から「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(パートタイム・有期雇用労働法)」に変わります。

(2020年4月1日施行 ただし、中小企業の適用は、2021年4月1日)

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)について、次の1~3を統一的に整備します。

1. 不合理な待遇者をなくすための規定の整備

- 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、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
- ガイドラインを策定し、どのような待遇差が不合理に当たるか明確に示します。「同一労働同一賃金ガイドライン案」が2016年12月に策定されており、今後、確定する予定です。なお、「同一労働同一賃金ガイドライン案」については、キリン通信746号を参照)

<p>＜均衡待遇＞ 右の4点の違いを考慮した上で、不合理な待遇差を禁止</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●業務の内容</li> <li>●業務に伴う責任の程度</li> <li>●人材活用の仕組み・運用等</li> <li>●その他の事情</li> </ul>	<p>＜均等待遇＞ 左の3点が同じ場合、差別的取扱を禁止</p>
---	---	--------------------------------------

＜派遣労働者については、下記ABのいずれかを確保することを義務化＞

- A 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- B 一定の要件を満たす労使協定による待遇

併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設

【改正前 ⇒ 改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：規定の解釈の明確化

	パートタイム労働者	有期雇用労働者	派遣労働者
均衡待遇規定	○ ⇒ ◎	○ ⇒ ◎	△ ⇒ ○+労使協定
均等待遇規定	○ ⇒ ○	× ⇒ ○	× ⇒ ○+労使協定
ガイドライン	× ⇒ ○	× ⇒ ○	× ⇒ ○

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、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求めることができるようになります。

事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

【改正前 ⇒ 改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	いつ	パート	有期	派遣
待遇内容(賃金、福利厚生、教育訓練等)	雇い入れ時	○ ⇒ ○	× ⇒ ○	○ ⇒ ○
待遇決定に際しての考慮事項	求めがあった場合	○ ⇒ ○	× ⇒ ○	○ ⇒ ○
待遇差の内容・理由	求めがあった場合	× ⇒ ○	× ⇒ ○	× ⇒ ○

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)の規定の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

「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の対象となります。

【改正前 ⇒ 改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり(均衡待遇は対象外) ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ ⇒ ○	× ⇒ ○	○ ⇒ ○
行政ADR	△ ⇒ ○	× ⇒ ○	× ⇒ ○