

# 今月のトピックス

令和元年 5月

顧問先社長 経営幹部各位

株式会社 アンジェロ  
社労士法人 斎藤マネジメントオフィス・アンジェロ  
TEL 03-5356-6377  
TEL 048-781-2651  
URL <http://www.slmo.co.jp/>

## 【パートタイム・有期雇用労働法改正のお知らせ】

2020年4月1日よりパートタイム・有期雇用労働法が施行され、同一労働同一賃金の導入により正規雇用労働者・非正規雇用労働者の不合理な待遇差が禁止されます。

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日からになります。

### 同一労働同一賃金とは

同じ企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間にある不合理な待遇差の解消を目指すものです。

どのような雇用形態を選択しても職務・責任の度合い、人材活用の仕組み等を考慮して、同一であれば同一の賃金を、異なるのであれば違いに応じた合理的な格差を求められます。

### 改正のポイント

#### 【不合理な待遇差の禁止】

同じ企業内の、正規雇用労働者（正社員等）と非正規雇用労働者（アルバイト等）との間で、基本給・賞与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。

例) 基本給を能力や経験に応じて支給しているA社において、正規雇用労働者であるBさんが非正規雇用労働者のCさんに比べて多くの経験があるが、その経験は現在の業務に関連性を持たない。経験があることを理由にCさんよりもBさんに基本給を高く支給している。

上記の場合、Bさんが現在勤めている業務に関連性のない経験が、Cさんの基本給よりもBさんの基本給が高い理由になっているため不合理な待遇差を生じています。

例) 企業に対する業績への貢献などに応じて、労働者に賞与の支給している企業において、正規雇用労働者のAさんと非正規雇用労働者のBさんが同じ業績であるのに、同一の賞与を支給しない。

上記の場合、雇用形態のみを評価の判断基準として、業績が同じなのに同一の賞与額を支給していないことが不合理な待遇差を生じています。

※ただし、目標を達成できないとペナルティがある正規雇用労働者のAさんと、目標を達成できなくてもペナルティがない非正規雇用労働者のBさんが同程度の業績を残した場合は、責任の程度が異なるため賞与の有無や支給額に差をつけることが認められています。

#### 【労働者に対する説明義務の強化】

パートタイム労働者・有期雇用労働者は、正社員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ることが可能になります。

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、事業主は説明することが義務づけられました。

※今後の対策として、職務や能力等の内容の明確化と、それに基づいて公正な評価をするために、就業規則等の見直しが必要になります。

※上記内容につきまして、ご質問等がございましたら、お気軽にご相談ください。