



事務所ニュース Vol.246

《雇用形態に関わらない公正な待遇の確保》

「働き方改革」の実現に向けた厚生労働省の取組みの1つについてご説明いたします。

見直しの目的

- ・同一企業内における正社員と非正規社員の間不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

見直しの内容

- ・パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者と正社員との不合理な待遇差の禁止
(具体例として)

*賃金

基本給や賞与などあらゆる待遇に不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

労働契約法第20条をめぐる裁判では、無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当、通勤手当が不合理な待遇差と判断されました。この判断の基準となる「均衡的待遇」(職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止)「均等的待遇」(職務内容、職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止)が法律で整備されます。

*福利厚生施設の利用

事業主は、すべての非正規労働者に対し、正規雇用労働者に利用されている休憩室、更衣室などの健康の保持または業務の円滑な遂行に必要な福利厚生施設の利用、教育訓練の機会を与えなければなりません。(義務規定)

- ・労働者に対する、待遇に関する説明の義務の強化

(説明の義務とは)

事業主は、非正規雇用労働者を雇い入れたときは、有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容(賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等)に関する説明の義務及び正規雇用労働者から待遇の相違や理由、そのような措置をとることとした事項について説明を求められれば、説明しなければなりません。

- ・行政による事業主への助言・指導等や、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である行政による「ADR(裁判外紛争解決手続)」の規定の整備

施行期日

- ・2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日施行)

(注)パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。今後2年以内に手当の内容等をチェックする必要があります。

＊短時間労働者・有期雇用労働者

不合理な待遇差を解消するための規定の整備①
(短時間労働者・有期雇用労働者)

【現行】

- 均等待遇規定（①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止）[パート法9条]
⇒ 短時間労働者についてのみ規定 / 有期雇用労働者については規定なし
- 均等待遇規定（①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止）[パート法8条・契約法20条]
⇒ どのような待遇差が不合理に当たるか明確性を高める必要

【改正】

- 新たに有期雇用労働者も均等待遇規定の対象とする。
- 均等待遇規定の明確化を図る。
それぞれの待遇（※）ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
※ 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など
- 均等待遇規定・均等待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン（指針）の策定根拠を規定。

	短時間	有期
均等	○ → ○	× → ○
均衡	○ → ◎	○ → ◎
ガイドライン	× → ○	× → ○

×:規定なし ○:規定あり ◎:明確化

2

＊派遣労働者

不合理な待遇差を解消するための規定の整備②
(派遣労働者)

【現行】

- 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差
⇒ 均等待遇規定・均衡待遇規定ともなし（配慮義務規定のみ）

労働政策審議会建議
 ・派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点。
 ・しかしながら、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業になるほど低い傾向にあるが、必ずしも派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ずしも言えない。このため、(中略)結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得る。
 ・こうした状況を踏まえ、1)派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善が、2)労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善かの選択制とすることが適当である。

【改正】

- 派遣労働者について、(1)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、(2)一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- (1) 派遣先労働者との均等・均衡方式
 - 派遣労働者と派遣先労働者との待遇差について、均等待遇規定・均衡待遇規定を創設。
 - 派遣先になろうとする者に対し、派遣先労働者の待遇に関する情報提供義務を課す。
 - 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。
- (2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式
派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。
 - ・賃金決定方法（次の(イ)、(ロ)に該当するものに限る）
 - (イ)協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの
 - (ロ)派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの
 - ・派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
 - ・派遣元事業主の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間に不合理な相違がない待遇（賃金を除く）の決定方法
 - ・派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること
- 派遣先事業主に対し、派遣料金の額について、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう配慮義務を創設。
- 均等待遇規定・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン（指針）の策定根拠を規定。

3

○当事務所からのお知らせ

・事務組合の事業主様には、4月に「労働保険料等算定基礎賃金等の報告」を含む、平成31年度労働保険料年度更新の案内をお送りしております。**提出期限**が過ぎておりますので、未提出の事業主様は至急ご提出お願い致します。

・5月の連休（ゴールデンウィーク）は4月27日～5月6日までお休みをいただきます。

後記

5月5日は男の子の節句です。この日は別名・菖蒲の節句とも言い、ももとは厄除け・魔除けが行われる日でした。現在のように男の子の節句になったのは、「菖蒲」の音が「勝負」や「尚武」に通じるからと言われております。菖蒲には茎と葉に芳香があり、この湯に入ると身体を温める作用があるとか。天然のリラクゼーションを楽しむのもいいですね。

(N)

