

- ◆令和3年4月より 中小企業にも「パートタイム・有期雇用労働法」が適用されます

令和3年4月より

中小企業にも

「パートタイム・有期雇用労働法」が適用されます

令和2年4月1日にパートタイム・有期雇用労働法（旧・パートタイム労働法）が改正施行され、同日より大企業に対して適用されました。

令和3年4月1日より、中小企業に対しても同法が適用されます。

今号では、法改正のポイント及び必要な対応についてご説明します。

～ 改正のポイント ～

‘パートタイム労働者’と‘有期雇用労働者’（以下、「パート・有期雇用労働者」と言います。）について、以下の1）～3）が適用されます。

1) 不合理な待遇差の禁止（いわゆる「同一労働同一賃金」）

*同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、給与・賞与や福利厚生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。

- 例1)「契約社員には賞与を支給しない」は **NG**
⇒ 業績への貢献度などに応じた賞与の支給が必要
- 例2)「パートには更衣室は使わせない」は **NG**
⇒ 正社員と同一の福利厚生施設の利用を認めるべき



2) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

*パート・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、事業主に説明を求めることができるようになります。

*パート・有期雇用労働者から求めがあった場合、事業主は**説明をしなければなりません**。

3) 行政による事業主への助言・指導等、行政ADR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きが行われます。

*上記**1) 2)**に関する事項についても、行政ADR（裁判外紛争解決手続き）の対象となります。

<補足> 派遣労働者についても、改正労働者派遣法（令和2年4月1日施行）により、上記の1）～3）が適用されています。

～ 企業としての対応 ～

① 賃金や福利厚生等の待遇について、正社員とパート・有期雇用労働者との間に待遇の違いがあるかを確認。

(確認項目の例)

・基本給 ・諸手当 ・賞与 ・休職 ・休暇 ・福利厚生 ・教育訓練 他

② 待遇に違いがある場合、その違いの理由が不合理でないかを確認。

(不合理でない例)

○週 5 日勤務の正社員には月額定期券代を支給し、週 3 日勤務のパートには日額の交通費を支給している。

○週 5 日勤務のパートには正社員と同様の慶弔休暇を付与し、週 2 日勤務のパートに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

(不合理と思われる例)

×契約社員に対する役職手当を、職務内容が同一の役職に就いている正社員の役職手当に比べ低額に設定している。

×正社員には病気休職の取得を認めているが、パートには認めていない。

不合理でない

不合理と思われる

・待遇差の内容や理由等について労働者に説明できるよう整理

⇒ 労働者からの求めに応じて説明

・待遇の改善を検討・実施

・必要に応じて「就業規則」等を変更

★どのような待遇差が不合理なものであるか否かについては、厚生労働省 HP に掲載の「同一労働同一賃金ガイドライン」をご覧ください。か、**社労士法人あおぞら**にご相談ください。

