

20 パートタイム・有期雇用労働

パートタイム・有期雇用労働法は、2021年4月1日全面施行(中小企業にも適用されました)
詳しくは、P.46をご覧ください。

パートタイム・有期雇用労働とは

パートタイム労働者とは、1週間の所定労働時間が、同じ事業主に雇用される通常の労働者より短い労働者をいいます。有期雇用労働者とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいいます。

パートタイム・有期雇用労働法

パートタイム・有期雇用労働法で事業主の責務として決められていることは主に以下のとおりです。

- ① パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇入れ時に、賃金や労働時間など労働基準法第15条第1項で規定する書面による明示事項に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等により明示すること。
- ② パートタイム労働者・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち、その待遇差の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。
- ③ 通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲が同じであれば、すべての待遇について差別的な取り扱いをしてはならないこと。
- ④ 通常の労働者への転換推進措置を講じること。
- ⑤ パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容(賃金制度の内容等)を説明すること。また、雇入れ後は、パートタイム労働者の求めに応じ、賃金の決定方法等待遇の決定にあたって考慮した事項及び通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由を説明すること。
- ⑥ パートタイム労働者・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制を整備すること。

パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、職務内容(業務内容と責任の程度)、職務の内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組みや運用など)、その他の事情を考慮して、賃金、教育訓練、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な格差を禁止しています。(上記②)

■ パートタイム・有期雇用労働に関するお問い合わせ・ご相談

| | | |
|-----------------|--|--------------|
| P.52 MAP D-1 | 福岡労働局雇用環境・均等部指導課 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F | TEL 411-4894 |
| P.54 MAP H-4 | 福岡県福岡労働者支援事務所 中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5F | TEL 735-6149 |

コラム

働き方はどう変わる? ・働き方改革関連法のポイント

PART2 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

■P.19に、PART1「労働時間に関する制度の見直し」も掲載していますので、ご覧ください。

2018年6月29日に成立した働き方改革関連法のポイントを紹介します。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

① パートタイム労働者・有期雇用労働者

パートタイム労働法が改正され、法律の名称も「パートタイム・有期雇用労働法」に改められました。

事業主は、「パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者を比較して、その待遇(※)について、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由とする不合理な相違を設けてはならない」とされています。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

また、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、「職務の内容」「職務内容・配置の変更範囲」が通常の労働者と同一であるパート・有期雇用労働者について、基本給、賞与その他の処遇のそれぞれについて差別的な取り扱いが禁止されます。

2018年末に、同一労働同一賃金ガイドラインが示されました。「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」や「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル(業界共通編・業界別)」等(厚生労働省ホームページに掲載)を活用して、改正法に対応するよう早めに取り組みましょう。

2021年4月1日全面施行

② 派遣労働者

労働者派遣法の改正により、派遣元事業主は「派遣労働者と派遣先労働者を比較して、その待遇差について不合理な相違を設けてはならない」とされています。また、派遣先の通常の労働者と同視すべき派遣労働者については、すべての差別的取り扱いが禁止されます。

このルールを順守するに当たって、派遣元事業主は「派遣先労働者との均等・均衡による待遇」又は「派遣元での労使協定に基づく一定水準を満たす待遇」のいずれかを確保しなければなりません。

施行：2020年4月1日～

③ 説明義務の強化

事業主は、雇用するパートタイム・有期雇用労働者、派遣労働者から求めがあったときは、待遇の相違の内容や理由などを説明する義務があります。また、事業主は、説明を求めたことを理由として不利益な取り扱いをしてはなりません。

④ 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

均等・均衡待遇規定、待遇差の内容や理由に関する説明義務の強化についても助言・指導・勧告の対象とし、また、労働局長による紛争解決援助や調停に関する規定を整備しました。

21 多様な正社員

多様な正社員とは

一般的に、正社員は、①労働契約の期間の定めがない、②所定労働時間がフルタイムである、③直接雇用である者をいいます。

多様な正社員とは、いわゆる正社員(従来の正社員)と比べ、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員のことを指します。

多様な働き方を採用すると、優秀な人材の確保や労働者のワークライフバランスの支援に役立ちます。

- 勤務地限定正社員：転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ない正社員
- 職務限定正社員：担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員
- 勤務時間限定正社員：所定時間労働がフルタイムでない、あるいは時間外労働が免除されている正社員
- いわゆる正社員：勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員



22 フリーランス

フリーランスとは

主に実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者をいいます。

- 令和3年3月26日に、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が策定されました。

契約上・仕事上のトラブルに関するご相談はこちらから

「フリーランス・トラブル110番」 TEL 0120-532-110

(受付時間 11:00~19:30/土日祝日を除く)

