

税務・人事労務ワンポイント (381)

# 非正規雇用労働者への不合理な待遇差の禁止

社会保険労務士 桂 好志郎

(厚生労働省リーフレット・2020年4月1日施行、中小企業は2021年4月1日から適用)

① 改正のポイント  
同じ企業で働く、正社員と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。事業主は、正社員と非正規雇用労働者の働き方の違いに応じて、均衡な待遇(均等な待遇)の確保を図るための措置を講じなければなりません。

② 不合理な差がないか(均衡・均等といえるか)、3つの要素で確認。

○賃金は、総額で比べるのではなく、「基本給」や「賞与」など個々の支払い項目ごとに比べる。

○「待遇」には教育訓練や福利厚生も含まれる。

○不合理な差がないか(均衡・均等といえるか)、3つの要素で確認。

② 非正規雇用労働者から尋ねられたら、待遇差の内容や理由を説明する義務があります。単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」

①職務内容 業務の内容+責任の程度(権限や、苦情対応・ノルマの程度)  
②人材活用の仕組みと運用 職務内容や配置の変更範囲

という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。  
\*待遇差が不合理か否かや説明の方法、内容が適切であるか否かは、最終的に司法により判断されることとなります。

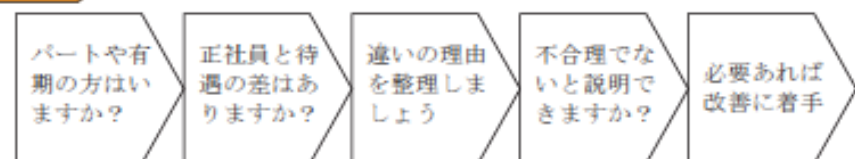
(転勤・昇給などの人事異動)  
③その他の事情(合理的な労使慣行など)

均等待遇とは?  
(不合理な待遇差の禁止)  
①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要がある。

均等待遇とは?  
(差別的取扱いの禁止)  
①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合、待遇について同じ扱いをする必要がある。

\*厚労省指針は、法改正の目的は「待遇改善による格差是正」であり、労使の合意もなく正社員の待遇を引き下げて「是正」をはかることは「望ましくない」と明記しています。

取組手順



「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することも大切です。

③ 小規模事業所の医院にとって、パート職員の役割は重要、納得できる待遇を短時間労働について、使用者側の要求に合理的な根拠がある場合があり、職員がそれを希望する場合もあります。例えば育児・介護などのため、あるいは自らの体力その他の事情により、1日のうち一定時間、あるいは

週のうち一定日数に限って就労したいと希望することがあります。医院側も職員が不足している時間帯、曜日だけの求人を出すこともあります。

それだけに求人内容を明確に記載し、面接時にはよく説明し、雇用契約書を締結、そしてシフト表作成のルール(担当者、何日前までに、変更するときは)なども整備しておく必要があります。

年休への対応なども踏まえ、少し余裕のある職員数の確保が求められますが、そのためには職員の定着が前提になります。待遇に不合理な差がある医院は、職員定着のためにすぐ着手してください。

税務・人事労務ワンポイント  
バックナンバーを  
協会ホームページで公開中

[https://www.xidro.gr.jp/one\\_point/](https://www.xidro.gr.jp/one_point/)