

第1章



法律の概要をおさえる

第1章.....9

1. 改正法の概要.....9

 (1) 事業主が対応すべき3項目9

 ① 均衡待遇の実現について.....10

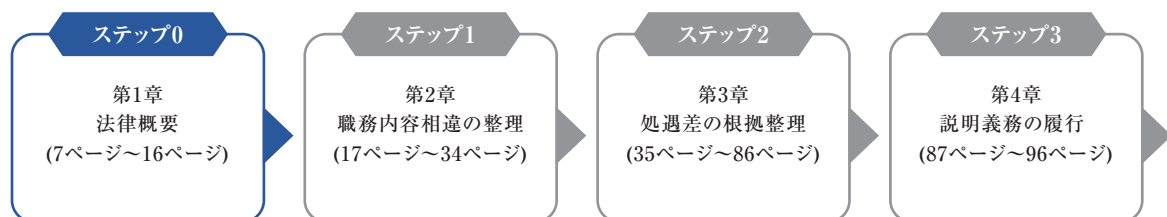
 ② 均等待遇の実現について.....11

 (2) 施行期日.....12

 (3) 規制違反の影響.....12

 (4) 改正法の対象範囲.....14

「改正法の概要」ポイント15

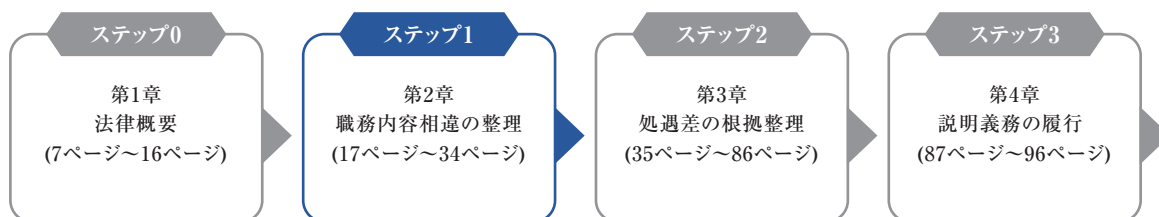


第2章



職務内容、職務内容・配置変更の範囲の違いを整理する

第2章	19
1. 比較対象者の選択～誰と比較するのか?～	20
(1) 比較対象となる人の定義は?	20
(2) 比較対象者選択の着眼点	21
2. 職務内容（中核的業務・責任の程度）、職務内容・配置変更の範囲の洗い出し ..	24
(1) 職務内容が同一であるかどうかの判断基準	25
(2) 職務内容・配置変更の範囲が同一であるかどうかの判断基準	30
(3) 明確化における着眼点	33

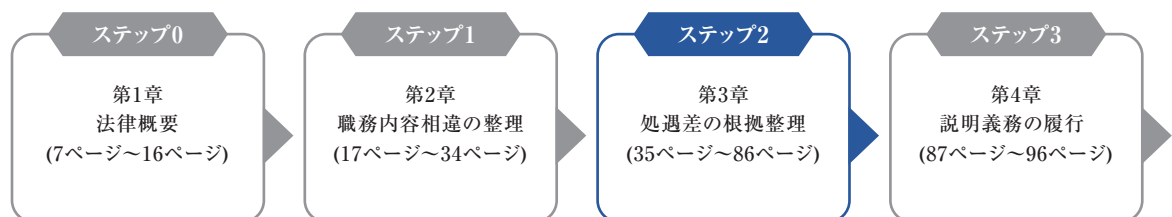


第3章



処遇項目一つひとつの差を説明する

第3章	37
1. 処遇項目説明の勘所	38
2. 処遇項目について	39
(1) 基本給について	39
(2) 諸手当について	43
(3) 昇給について	64
(4) 賞与について	69
(5) 退職金について	71
3. 福利厚生について	77
(1) 施設利用について	78
(2) 法定外休暇について（慶弔休暇・リフレッシュ休暇）	79
(3) 病気休職について	81
(4) 永年勤続表彰について	82
(5) 健康診断について	83
(6) 社内貸付金制度について	83
(7) 外部研修補助・旅費交通費について	84

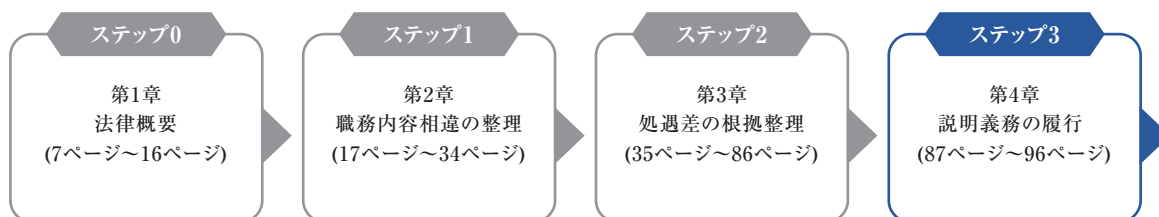


第4章



説明義務を果たす

第4章	89
1. 書面で明示しなければならない労働条件について	89
2. 書面でなくても説明できれば良い労働条件について	90
(1) 雇い入れ時（第8条から第13条までの措置内容）	90
(2) 短時間・有期雇用労働者からの求めがあった場合	94
さいごに～対応の結果不利益変更とも捉えられるものへの対応	96



chapter

第1章

第1章

1. 改正法の概要

今回の法改正は、「正規労働者と非正規労働者の賃金格差が働き方の実態の差よりも大きくなり過ぎているのではないか」という問題意識を前提に、これを是正するためになされました。

そのため、医療・介護業界のようにそもそも法人側は正規労働者になって欲しいけれど、本人の意向で非正規労働者として雇用していることが多いような業界にとっては、馴染みにくい点・疑問を呈したくなる点もありますが、本法改正は、労働時間制度の見直しと並んで働き方改革の2本柱の一つであり、まずはしっかりと法律の概要をおさえていきましょう。

(1) 事業主が対応すべき3項目

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者と短時間・有期雇用労働者の間の個々の待遇につき、不合理な差異を設けてはならない。

➡①均衡待遇実現 (10 ページ参照)

短時間・有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合には個々の待遇につき差異を設けてはならない。

➡②均等待遇実現 (11 ページ参照)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を行わなければならない。

➡③説明義務履行 (89 ページ参照)

① 均衡待遇の実現について

均衡待遇とは、通常の労働者と非正規労働者の「業務の内容」「責任の程度」「職務内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」を比較して、違いがあるならば（同一労働ではないなら）、違いに応じた処遇にしなければいけません。ということであり、条文上は下記のように示されています。

第8条（不合理な待遇の禁止）

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う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。

理解のポイント

基本給、賞与、諸手当、さらには福利厚生等の待遇については、それぞれの目的や支給基準などがあるはずです。この中には、正規労働者と非正規労働者の間で基準が違ったり、そもそも非正規労働者は対象外になっていたりするものがあるでしょう。

第8条では、「業務の内容」と「責任の程度」と「職務内容・配置の変更の範囲」と「その他の事情」を基準として、基本給、賞与、諸手当、福利厚生等を設定しないと、不合理に当たるといっている。このような不合理があった場合に、それを解消することが求められています。

逆に言えば、「業務の内容」と「責任の程度」と「職務内容・配置の変更の範囲」と「その他の事情」のうち、どれかが正規労働者と非正規労働者の間で差があることを理由として、基本給、賞与、諸手当、福利厚生等に差がある場合は、不合理ではないとみなされ得るということです。これは、一つひとつの項目について判断されます。より簡単に説明すると、たとえ同一労働ではなかったとしても、「非正規労働者だから」という理由だけで基本給、賞与、諸手当、福利厚生等に差をつけてはならない（不合理）ということです。このように、正規労働者と非正規労働者の間に報酬や福利厚生等に差があったとしても、その差を不合理ではないものにしていくことが求められていることから、これを「均衡待遇」の実現と言います。

なお、「その他の事情」というのが不明瞭ですが、これは「具体例としては、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉の経緯などの諸事情」であるとされています。

② 均等待遇の実現について

均等待遇とは、通常の労働者と非正規労働者間の「業務の内容」「責任の程度」「職務内容・配置の変更の範囲」を比較して、同一なら（つまり同一労働なら）その決定基準も含めて待遇は全て同一にしなければいけないということであり、条文上は下記のように示されています。

第9条（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）
事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

理解のポイント

難解な文章ではありますが、この中で「差別的取扱いをしてはならない」という部分の解釈が、分かりにくくなっています。この部分について簡潔に説明すると、「決定方法や支給基準などのすべてを同じにせよ」ということです。

つまり、職務の内容と職務内容・配置の変更の範囲が通常の労働者と同一の非正規労働者については、非正規労働者であることを理由として、基本給、賞与、諸手当、福利厚生等のすべてについて、差をつけてはいけないという意味です。差がある場合は、解消し、同じルールにしなければならず、これを「均等待遇」の実現と言います。

これについては、「パートや契約社員等の非正規労働者も、正規労働者と同じ待遇にしなければならないのか？おかしいではないか？」と思ってしまいがちですが、冷静に考えれば、当然のことでしょう。同一労働であれば、同一の報酬、待遇にするということですから、同一労働であるにもかかわらず、「非正規労働者であるから」という理由だけで報酬や待遇に差をつけてはいけないということです。

繰り返しのようになってしまいますが、この均等待遇は、同一労働である場合のみです。同一労働とは、「業務の内容」と「責任の程度」と「職務内容・配置の変更の範囲」のすべてが同一である場合です。簡単に言えば、正規労働者と同じ仕事と役割・責任を担っているということです。それにもかかわらず、雇用区分が違うということだけで、報酬や待遇等が違うのは、経営として問題があると言わざるを得ません。

そこで、さらによく考えると、パート・アルバイト等の短時間労働者で、同一労働と判断されることが現実的にあるのでしょうか。正規労働者と非正規労働者の違いが完全に時間の長さだけでしか差がなく、その時間の差もわずかだったりすれば、同一労働と判断できる場合もあるかもしれませんが、かなり限られたケースと考えられます。

(2) 施行期日

2020年4月1日施行

(中小企業※における適用は、2021年4月1日)

※中小企業の基準（サービス業の場合）

企業単位でみて

i) 資本金の額又は出資の総額が5千万円以下

又は

i i) 常時使用する労働者の数が100人以下（なお、持分なし医療法人や社会福祉法人等の「資本金」や「出資金」がない法人格の場合は、法人全体の常時使用する労働者の数のみで判断されます）

(3) 規制違反の影響

- 私法上の効力を有する規定であり、刑事罰はありません。
- 違反する事業主の行為は不法行為（民法709条）となり損害賠償請求の対象となります。
- なお、パートタイム・有期雇用労働法は「強行法規（※）」であることから、本人の同意があった場合においても、同法に違反する労働契約の定めは無効となります。

※強行法規

法令規定のうちで、当事者間の合意の如何を問わずに適用される規定をいいます。例えば、「夫の扶養を超えない範囲で働きたい…」という理由で当事者が納得していた場合であったとしても、法の適用を免れることはできず、法規定に違反していれば無効となります。

- また、行政は事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導もしくは勧告することができ、勧告を受けた者が従わなかったときには、その旨を公表することができる上、以下の通り過料を課すことができます。

第18条（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等）

厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

➡ 報告をしないまたは虚偽の報告をした者に対して、20万円以下の過料

chapter

第2章

第2章

職務内容、職務内容・配置変更の範囲の違いを整理する

第2章では、職務内容、職務内容・配置変更の範囲を整理します。この部分は「待遇差の内容や理由」に関する説明をする際の、軸となる部分になります。

つまり「〇〇が違うから基本給は・・・」といった説明をする際の「〇〇」の箇所にあたります。ここでの違いが見出せない場合は均等待遇（均等待遇については11ページ参照）の対象となりますので、しっかりと違いがわかるように整理をしていきましょう。

■ 職務内容、職務内容・配置転換範囲の明確化における実施ステップ

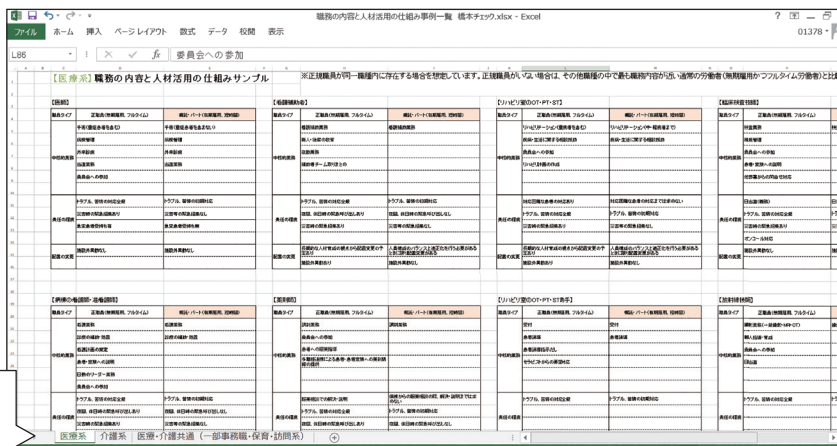
- 1 誰と比較するかを明確にする
- 2 職務内容（中核的業務・責任の程度）を明確にする
- 3 配置変更の範囲を明確にする

第2章ゴールイメージ

	看護部(外来)	比較対象者(通常の労働者)	取組み対象者
1	職種	看護師(正規職員)	看護師(有期雇用職員)
2	中核的業務	看護業務	看護業務
		リーダー業務	リーダー業務
		新人指導	新人指導
責任の程度	クレーム解決(二次対応)	クレーム対応(一次対応)	
	委員会		
3	配置変更の範囲	転居を伴わない異動あり	転居を伴わない異動あり

整理は全ての職種において個別に実施していきます。そのため、最終的な整理としては、職種一覧表として整理していくといいでしょう。(エクセルファイル【職務の内容と人材活用の仕組み事例一覧】参照・入力)

業種別にシートが分かれています。



1. 比較対象者の選択～誰と比較するのか？～

今回の改正法では、常に取組み対象の非正規労働者をどの正規労働者と比較したのかが問われます。これは、比較する対象によって生じる待遇差に相違が出るのが想定できるからです。「そもそも比較対象がおかしいです」とならないように「比較対象者」の定義・選択基準を確認していきましょう。

(1) 比較対象者となる人の定義は？

パートタイム・有期雇用労働法第 8 条では非正規労働者は「当該待遇に対応する通常の労働者」と比較すると示されています。具体的には「正規型の労働者」及び「無期雇用フルタイム労働者」とされており、それが誰を指すのかを明確にしていく必要があります。

看護部(外来)	比較対象者(通常の労働者)	取組対象者
職種	??????	看護師(有期雇用職員)
中核的業務	まずはここ!	
責任の程度		
配置変更の範囲		

chapter

第3章

第3章

処遇項目一つひとつの差を説明する

第3章では、それぞれの処遇差について説明をしていきます。ここでのポイントは

- ① 処遇一つひとつについて整理が必要となる
 - ② 場合によっては、手当名称や支給の在り方を見直す必要がある
- という点です。特に②について、人事担当者単独で決定できることにも限界があるため、経営としての判断が必要となるでしょう。

本章では、人件費適正化という経営の視点をおさえつつ、どのように整理していくかを解説します。

確認する処遇大項目

基本給 (39ページ)	退職金 (71ページ)
諸手当 (43ページ)	賞与 (69ページ)
昇給 (64ページ)	福利厚生 (77ページ)

■ 処遇整理における実施事項

- ① 全ての処遇に対してその性質・目的を明確にする
- ② 比較対象者と取組対象者の適用条件を整理する
- ③ ②で適用条件に違いが生じている場合は、その理由を明確にする

第3章ゴールイメージ

役職手当	
① 性質・目的：役職に就く者に対して、責任の重さを評価して支給	
比較対象労働者	取組対象労働者
② 理事長が指定する管理又は監督の地位にある職員に、その職位に基づき支給	左同
③ 【違いを設けている理由】 違いなし	

1. 処遇項目説明の勘所

第3章ではその処遇・待遇差の整理を行っていきませんが、最も難しいのは、どのぐらいの範囲の差であれば不合理なのかは、ガイドライン（※）上でも最終判断は裁判所の判決によるとされており、明確に判断することはできないということです。だからこそ、事業者としては何を根拠に差を設けているのかをより具体的にすることが求められますが、無理な根拠づけは危険となります。

賃金請求権時効「3年」へ

実は、2020年4月パートタイム・有期雇用労働法の施行の他にもう一つ重要な法案があります。それが「残業代など未払い賃金等の請求権の消滅の時効を現行の2年から3年に延長する」労働基準法の改正で、2020年4月の施行を目指して議論が進んでいます。

ただし、この「3年」というのは、使用者側からの懸念を受けてのものであり、建議された労政審の報告書には、労働者代表委員から「労基法の労働者保護という趣旨を踏まえ、原則5年とすべき」という趣旨の意見がなされた旨が記されており、今後時効は5年となる可能性を示唆しています。

2018年、未払残業代を指摘されて100万円以上支払った企業は1,768社、支払額は128億に上ります。

今後は時間外労働の上限規制、裁量労働制の在り方も含めて行政の監視も今まで以上に厳しくなります。さらに、社会状況の変化から退職後に提訴される可能性もますます増えるでしょう。

これらは全て、これまで以上に使用者側は適正な人事・賃金管理の在り方が問われる時代に突入したことを示しており、小手先の対応・無理な根拠づけは長期的なリスクにつながりかねないため注意しましょう。

（※）ガイドライン：厚生労働省告示第430号「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」を指しています（詳細は巻末資料参照）。

2. 処遇項目について

(1) 基本給について

基本給の決定基準を明確にしていきます。一般的には、決定基準に差があるのならば、金額に差があることは当然です。正規労働者と非正規労働者の間で基本給単価に差がある場合は、その決定基準の違いを明確にしておきましょう。

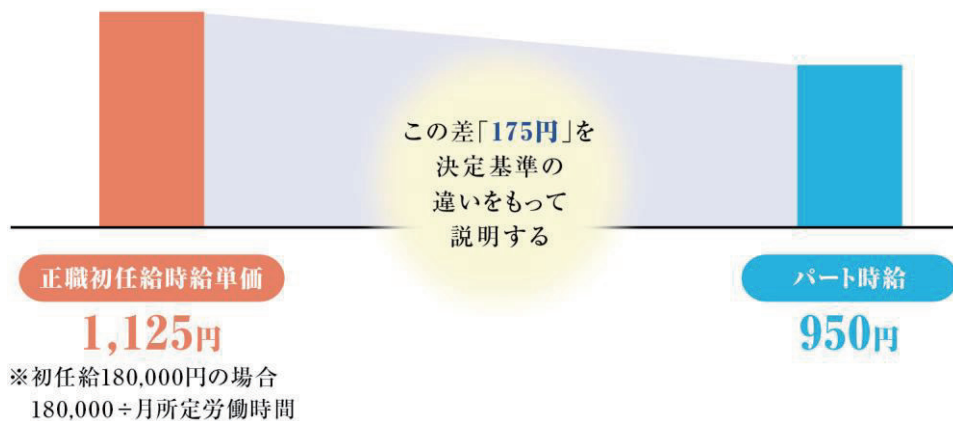
一般的な基準差例

基本給 決定要素	比較対象労働者				取組対象労働者			
	非常に重要	やや重要	やや重要でない	重要でない	非常に重要	やや重要	やや重要でない	重要でない
職務遂行能力	非常に重要	やや重要	やや重要でない	重要でない	非常に重要	やや重要	やや重要でない	重要でない
職務内容・責任程度	非常に重要	やや重要	やや重要でない	重要でない	非常に重要	やや重要	やや重要でない	重要でない
成果・業績	非常に重要	やや重要	やや重要でない	重要でない	非常に重要	やや重要	やや重要でない	重要でない
年齢・勤続年数	非常に重要	やや重要	やや重要でない	重要でない	非常に重要	やや重要	やや重要でない	重要でない
賃金相場	非常に重要	やや重要	やや重要でない	重要でない	非常に重要	やや重要	やや重要でない	重要でない
【違いを設けている理由】 非正規労働者の給与は採用相場と職務内容を重視して決定しており、比較対象とは採用環境及び職務内容が異なるため、差を設けている。								

Q 基本給水準の差はどの程度なら認められるのでしょうか？

A 一つの基準として、初任給はその職種未経験者に対して支払う額であり、その仕事そのものに対して支払われる給与ともいえます。そのため、まずは初任給水準と同等であることが望ましいと考えられます。ただし、正規労働者については、初任であっても、将来的な職務内容の変更や配置転換の可能性があります、採用強化・有為な人材確保のため初任給を高額に設定している法人においては、決定基準の違いをもって一定差は認められると考えられます。差については正規職員初任給から将来の職務内容及び職務内容・配置変更の可能性等に応じた部分を差し引いた金額が次の基準となるものと思われます。もっとも、これがどれくらいかというのは、難しいですが、採用相場を勘案して設定された正規労働者初任給と非正規労働者初任給の差こそが一つの目安と考えられるでしょう。

例：基本給水準が低い場合



違いを設けている理由（初任給水準と同等の場合）
違いなし

違いを設けている理由（初任給水準と比較して水準が低い場合）
非正規労働者の給与は採用相場と職務内容を重視して決定しており、比較対象とは採用環境及び職務内容が異なるため、差を設けている。