

**長野県保険医協会
経営税務Webセミナー**



**2021年4月1日施行
「パートタイム・有期雇用労働法」
実務のポイント**


ブランカ社会保険労務士法人
代表社員 特定社会保険労務士
石関 裕子

1

1

今日のメニュー

1. なぜ、今、「同一労働同一賃金」改革なのか？
2. 「同一労働同一賃金」改革の内容
3. パートタイム・有期雇用労働法
4. じゃあ、具体的にどうすればいいの？
5. 事前質問に対する回答コーナー
6. 最後に…



2

2

1. なぜ、今、「同一労働同一賃金」改革なのか？

- 70年ぶりの大改革としての「働き方改革」
＝「長時間労働の是正」＋「同一労働同一賃金」
- 「同一労働同一賃金」の趣旨
「(正規・非正規労働者間の)不合理な待遇差の解消の取組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から『非正規』という言葉を一掃する」
(2017年3月「働き方改革実行計画」)

3

3

1. なぜ、今、「同一労働同一賃金」改革なのか？

【2つの側面】

① 社会政策: 正規・非正規労働者間の
不公正な格差の解消
⇒「日本的雇用慣行」の「正社員」
中心主義の是正



② 経済政策: 「成長」と「分配」の
好循環の実現(アベノミクス)

- ・「財政政策」: 公共投資の拡大(> 借金返済)
- ・「金融政策」: マイナス金利(異次元緩和)
- ・「労働政策」: 賃金の底上げ＋労働力参加率の引上

4

4

1. なぜ、今、「同一労働同一賃金」改革なのか？

【中小企業・小規模事業者こそ、重要です】

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが必要です。

⇒取組にあたっては、「意識が共有されやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みがあります。

⇒「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。(厚生労働省)

5

5

2. 「同一労働同一賃金」改革の内容

- パートタイム・有期雇用労働法(←パートタイム労働法改正)

⇒パートタイム労働者と有期雇用労働者を対象

⇒大企業は2020年4月施行、

中小企業は2021年4月施行←イマココ！

- 労働者派遣法(改正)

知らなかった！

⇒派遣労働者を対象

⇒2020年4月施行(企業規模を問わず)



6

6

3. パートタイム・有期雇用労働法

- ①不合理な待遇の相違の禁止(第8条)
- ②待遇の相違の内容・理由の説明義務(第14条2項)

不合理な待遇、具体的に何をさす？

- ①基本給
- ②賞与
- ③その他手当(役職手当、通勤手当、受診手当など?)
- ④福利厚生・教育訓練

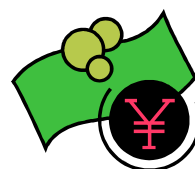


7

7

3. パートタイム・有期雇用労働法

- ①基本給(第10条)

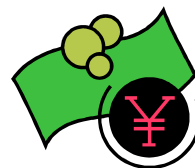


- ✓ 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- ✓ 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

8

8

3. パートタイム・有期雇用労働法



②賞与(第10条)

- ✓ ボーナス(賞与)であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

9

9

3. パートタイム・有期雇用労働法



③その他手当(第10条)

- ✓ 役職手当…役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- ✓ 通勤手当、皆勤手当、受診手当、食事手当…同一の支給を行わなければならない？

10

10

3. パートタイム・有期雇用労働法



④ 福利厚生・教育訓練(第11条、12条)

- ✓ 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- ✓ 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

11

3. パートタイム・有期雇用労働法

均等待遇規定(差別的取扱いの禁止: 第9条)

非正規労働者と通常の労働者との間で、次の事項が同じ場合は、非正規労働者であることを理由とした差別的取扱いが禁止されます。

- ① 業務の内容
- ② 責任の程度
- ③ 職務(業務+責任)の内容や配置の変更範囲

⇒ 正規と非正規で上記3つの要素が全く同じ場合は、「パートだから」という理由で、賞与や手当などの待遇に相違があってはなりません。

12

3. パートタイム・有期雇用労働法

均衡待遇規定(不合理な待遇の禁止:第8条)

非正規労働者と通常の労働者との間で、次の事項を考慮して、不合理な待遇差が禁止されます。

- ① 業務の内容
- ② 責任の程度
- ③ 職務(業務+責任)の内容や配置の変更範囲
- ④ その他の事情



⇒賞与や手当などの待遇の性質・目的・趣旨が対象非正規労働者にも当てはまる場合、正規と非正規で業務内容や責任、配置の変更範囲が異なる、あるいはその他の事情で考慮すべき点がある場合は、待遇それぞれについて、それが不合理な相違であるかどうかを検討し、不合理であれば解消しなければなりません。逆にいえば、不合理でない相違は問題ないということになります。

13

13

4. じゃあ具体的に、どうすればいいの？

①基本給

- (○) 定期的な職務内容や勤務地の変更(転勤)があることを理由に、基本給を高く支給する
- (○) パート等の業績目標を勤務時間比例にした上で評価し、勤務時間比例にした金額を支給する
- (×) パートについては、職務の向上に応じた昇給を行わない
- (×) 契約社員時の経験年数を当初の労働契約の開始時から累計せずに評価する



14

14

4. じゃあ具体的に、どうすればいいの？

②賞与

- (○) 職務内容に違いがあるので、それを理由に、賞与の金額(〇ヶ月分)を職務によって差をつける。
- (○) パートにも、按分比例にした賞与を支給する。
- (×) パートについては、入社時に賞与なしと説明しているから賞与は払わない。
- (△) 契約職員には簡単な仕事しかしてもらわないから、賞与の額は正社員と異なる。



15

4. じゃあ具体的に、どうすればいいの？

②その他手当

- (○) 通勤手当は、正規の職員には月額定期代を支払うが、パートには日割りで来た日数だけ払う。
- (○) 同一労働同一賃金の見直しをした結果、正規の職員にのみ払っていた皆勤手当をなくして全体のバランスを考えた。
- (×) ベテランパート看護師に、出勤日には正規の職員と同じ責任のある仕事をさせているが、正規の職員に払っている主任手当はパートに払わない。
- (△) 受診手当は、正職員のみ対象とする。



16

16

4. じゃあ具体的に、どうすればいいの？

④福利厚生・教育訓練

- (○) 休憩室は、正規の職員もパートも同じ場所を使わせてあげている。
- (○) 薬局さんの勉強会、興味のあるスタッフには、全員参加させてあげる。
- (△) 有償の研修には、常勤の職員しか参加させない。
- (×) 患者さんからもらったお菓子を、正規の職員にのみ配っている。



17

17

5. 事前質問に対する回答コーナー

事前に受付をいたしました質問について、回答いたします。

詳しくは、別紙の質問をご覧ください。



18

18

6. 最後に…大切なのは、職員の「納得感」！！

- 法は企業に不合理な格差を設けることを禁じていますが、明確な具体的基準は示されていません。
- 大切なのは、職員が「納得できるかどうか」。
- 同一労働同一賃金については、テレビやネットで話題にしていることも多く、今後は、パート職員から質問が増えることも予想されます。
- 法は「同一の事業主」単位での格差解消を求めていますから、分院がある場合はグループ全院で、単一医院の場合はそのクリニックの中で、パート・有期職員が正職員と比べて納得できるかどうか？をまずはチェックすることをお勧めします！！



19

ご清聴いただき、ありがとうございました！！

同一労働、同一賃金については、まだまだスタートしたばかり！一度決めてしまうと、残念ながら既得権になってしまいます。あせらず、できることから始めてまいりましょう！！



20

20