



人事・労務



## パートタイム・有期雇用労働法の施行について(2021年4月改正)

短時間労働者や有期雇用労働者といった正社員以外の従業員を雇う場合、特別なルールがあります。2021年4月から新しくスタートするルールもありますので、内容を確認しておきましょう！

### 1. 短時間労働者（パートタイマー、アルバイトなど）と有期雇用労働者の定義

短時間労働者	有期雇用労働者
一週間の所定労働時間が 通常の労働者（正社員）よりも短い労働者	期間の定めのある労働契約を 締結している労働者

このどちらかに該当すれば、法律上、特別な措置をとる必要があります。

### 2. 事業主が講ずべき措置

短時間労働者や有期雇用労働者を雇う場合に講じなければならない措置は、次のようなものです。

- ① 労働条件（待遇）の通知・説明
- ② 不合理な待遇の禁止
- ③ 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
- ④ 一定の教育訓練の実施
- ⑤ 一定の福利厚生施設の利用機会の付与
- ⑥ 通常の労働者への転換措置
- ⑦ その他の努力義務

特に重要な①～③を説明します

#### ① 労働条件（待遇）の通知・説明

短時間・有期雇用労働者を採用した際には、「短時間・有期雇用労働者法」に基づき、労働基準法で定められた事項に加えて、**下記を通知・説明**しなければなりません。

書面で交付しなければならない事項	口頭の説明でも構わない事項
① 昇給の有無	⑤ 通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けていないこと
② 退職手当の有無	⑥ 「職務の内容」及び「職務の内容・配置の変更の範囲」が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者に対しては、差別的取扱いをしないこと
③ 賞与の有無	⑦ 賃金決定にあたって考慮した事情
④ 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口	⑧ 教育訓練の内容
	⑨ 利用できる福利厚生施設
	⑩ 通常の労働者への転換措置の内容

さらに、上記は採用時に通知・説明する事項ですが、**採用後に短時間・有期雇用労働者から説明を求められた際には、**

- 待遇決定に際しての考慮事項
- 通常の労働者との待遇差の内容・理由

を説明しなければなりません。また、説明を求めたことを理由として、短時間・有期雇用労働者を不利益に取り扱うこと（解雇等）は禁止されています。

#### ② 不合理な待遇の禁止

短時間・有期雇用労働者法では、「会社は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に、不合理な待遇差を設けてはならない」旨定められています。この規定を指して「同一労働同一賃金」と呼ばれることもあります。必ずしもその名の通りではないため注意が必要。

つまり、**同一労働同一賃金**



なぜなら、不合理かどうかは・・・

- 職務の内容（業務の内容＋責任の程度）
  - 職務の内容及び配置の変更の範囲（転勤や異動など）
  - その他の事情（定年後再雇用かどうかなど）
- の3要素を考慮するため！

#### ③ 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

不合理な待遇の禁止というルールは、通常の労働者（正社員）と短時間・有期雇用労働者の待遇を同じ内容とするものではありませんでした。その意味で、「通常の労働者（正社員）と短時間・有期雇用労働者との間でバランスのとれた待遇を求めるルール」といえます。

対して、差別的取扱いの禁止というルールは、**一定の場合に**通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の待遇を同じ内容とするものです。



一定の場合とは・・・

通常の労働者と短時間有期雇用労働者の「職務の内容」「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一の場合

を指します。つまり、「正社員と同じように働いている短時間・有期雇用労働者には、正社員と同じ待遇を与えなければならない」というルールです。



フクシマ社会保険労務士法人

労働保険事務組合 広島経営者同友会 / 広島一人親方同友会

〒730-0805 広島市中区十日市町1丁目1-9 相生通り鷹匠ビル2F

TEL: 082-293-8102 FAX: 082-293-8104

E-mail: info@jinji-fuku.jp URL: http://www.jinji.fuku.jp

