



**特集** いよいよ中小企業にも適用

# 改正「パートタイム有期雇用労働法」

正社員と非正規社員の待遇差をなくすための、いわゆる「同一労働同一賃金」について、令和2年4月より「パートタイム・有期雇用労働法」が改正されましたが、1年間猶予されていた中小企業にも、いよいよ令和3年4月から適用されます。あらためて「同一労働同一賃金」に関する法改正の内容を確認しておきましょう。

## 規制する法律が整理された

昨年10月に最高裁判決が示された日本郵便など5つの「同一労働同一賃金」に関する事件は、労働契約法の旧20条を根拠とするものでした。旧20条では雇用期間が無期（正社員など）か有期（契約社員など）かによって労働条件に不合理な格差を設けることを禁止していました。

しかし、近年、同様の紛争が増加してきたことなどから、違法な格差とはどのようなものかを明確にするとともに、格差を是正しやすくするための法律の改正・整理がされました。これが令和2年4月（中小企業は令和3年4月）からの改正です。

まず、「労働契約法」から20条の規定を削除し、「パートタイム労働法」にあった同一労働同一賃金に関する規定に有期雇用労働者が統合されました（法律の名称も「パートタイム・有期雇用労働法<sup>\*1</sup>」に変更）。

労働契約法は基本的に民事裁判で解決することになるのに対し、パートタイム労働法は行政指導の仕組みがあり、裁判よりも安価で早期に解決できる調停（裁判外紛争解決手続きの1つ）の対象にもなるからです。

さらに、何が不合理な賃金の格差になるかなどについて、ガイドラインを策定して明確化されました。

## 改定の概要



※1 正しくは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」。

## 「均等」と「均衡」で考える

では、「パートタイム・有期雇用労働法」の内容を見ていきましょう。企業がどのように取り組むべきかを労働契約法よりも具体的に定めています。

「同一労働同一賃金」については、「均等待遇」「均衡待遇」で考えます。

「均等待遇」とは、職務内容などが同じであれば、待遇も同じであるべきというものです。AさんとBさんが同じ職務内容などであれば、待遇は同等にしなければなりません。

「均衡待遇」とは、職務内容などに相違があっても、その相違に応じた待遇差であるべきというものです。AさんとBさんが職務内容などに違いがあって、例えばその違いが100:80（バランス）であるとすれば、賃金などもそれに応じて100:80の割合で決定すべきというものです。

## 不合理な待遇の禁止（均衡待遇）

まず、パートタイマー、有期雇用労働者（以下「パートタイマー等」といいます）の待遇と通常の労働者（以下「正社員」といいます）の待遇に相違がある場合、「①職務の内容<sup>\*2</sup>」「②職務の内容および配置の変更の範囲」「③その他の事情」を考慮して不合理と認められるものが禁止されています。

※2 業務の内容および責任の程度

## <改正のポイント>

### ①解釈の明確化

不合理かどうかの判断は、全体ではなく「〇〇手当」などの1つひとつの待遇ごとに判断されるべき旨が、条文で明確化されました。

### ②ガイドラインの策定

どのような待遇差が不合理なものか、そうでないか、考え方と具体例がガイドラインで示されました（右ページ参照）。

## 差別的取り扱いの禁止（均等待遇）

「①職務の内容」「②職務の内容および配置の変更の範囲」の2つが正社

員と同じ（つまり、ほとんど正社員と同視できる）パートタイマー等については、短時間勤務や有期雇用ということを利用して、待遇について差別的な取り扱いが禁止されています。

## その他の待遇ルール

その他、次の3つのルールが定められています。

### ①賃金

正社員との均衡を考慮しつつ、パートタイマー等の「職務の内容」「職務の成果」「意欲」「能力」「経験」などを勘案し、その賃金を決定するように努めること。

### ②教育訓練

正社員に対して実施する職務遂行に必要な教育訓練は、職務が同じパートタイマー等に対しても実施しなければならない（既に能力を有する場合を除く）。また、正社員との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイマー等の職務の内容等に応じた教育訓練を実施するように努めること。

### ③福利厚生施設

正社員に利用の機会を与える福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）については、パートタイマー等に対しても、利用の機会を与えなければならない。

#### <改正のポイント>

これまでは、「配慮しなければならない」とされていた③福利厚生施設の利用について、正社員と同様にパートタイマー等にも与えなければならない義務規定になっています。



## ガイドライン（抜粋）

### ◆基本給

労働者の「能力または経験に応じて」、「業績または成果に応じて」、「勤続年数に応じて」支給する場合は、これらに応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じて支給しなければならない。

### ◆役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイマー等には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

### ◆通勤手当等

パートタイマー等には正社員と同一の支給をしなければならない。

### ◆賞与

会社業績等への貢献に応じて支給するものであれば、正社員と同じ貢献であるパートタイマー等にも貢献に応じた同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合は、その相違に応じた支給をしなければならない。

## 説明義務がある

前述の差別的取り扱いの禁止などの措置に関し、企業にはパートタイマー等への説明義務も次の2つのケースが定められています。

- ①パートタイマー等を雇い入れたときは、速やかに、実施する雇用管理の改善などに関する措置（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など）の内容を説明しなければならない。
- ②パートタイマー等から求めがあったときは、待遇の相違の内容と理由、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

①については「食堂は正社員と同様に利用できます」などと説明してください。口頭でもかまいませんが、もれなく説明するためにあらかじめ文書を用意しておくといいでしょう。②については「パートタイマーは、正社員と仕事の範囲や責任が異なるため賞与は

支給されません」などと具体的に説明してください。

#### <改正ポイント>

①②について、従来の対象事項に「不合理な待遇の禁止」が加えられています。

②について、正社員との「待遇の相違の内容および理由」も加えられています。

そして、これら説明を求めたことを理由として、解雇その他の不利益な取り扱いを禁止する旨の定めが加えられています。

日本では、正社員を重視し、非正規社員の待遇を軽視してきました。しかし、企業にとって貴重な労働力であることは変わりません。法律の改正や裁判例が示しているのは、これらの格差を見直す時代が来ているということなのです。まずは正社員と非正規社員の労働条件の格差があるか、なぜそうしているのかを洗い出すことから始めてみましょう。

## 社員が感染したら？濃厚接触者となったら？コロナ感染時の対応

企業における新型コロナウイルス対策も定着してきたところだと思いますが、改めて各社がどのように対応してきたか、調査結果を見てみましょう。

労務行政研究所は昨年10月、「新型コロナウイルス感染症への企業の対応アンケート」の結果を公表しました。昨年8月25日から9月4日にかけて実施し、495社から回答を得たものです。

### 社員に感染の疑いがある場合

発熱や体調不良など、社員本人に新型コロナウイルス感染の疑いがある場合に会社がどのような対応を取るか調査したところ、「在宅勤務を命じる」65.7%が最も多く、次いで「自宅待機を命じる」

50.4%、「年休の取得勧奨」47.5%となりました。

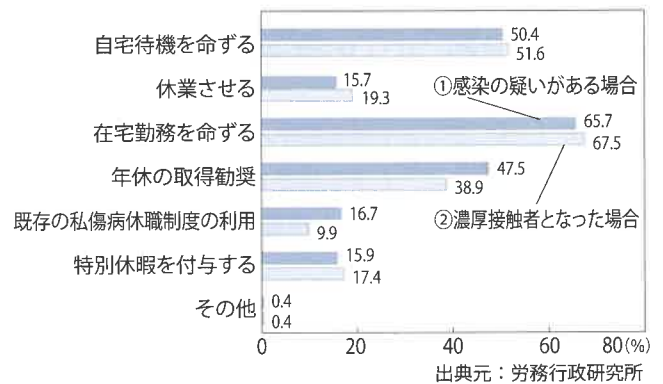
### 濃厚接触者となった場合

また、同居している家族の感染など、社員が濃厚接触者となった場合に会社がどのような対応を取るかをたずねたところ、こちらでもほぼ同じ結果となりました。

### 社員が感染した場合

社員が感染した（PCR検査で陽性の診断を受けた）場合の対応（複数回答）は、「年休の取得勧奨」が51.3%で半数を超えています。

感染の疑いがある場合と、濃厚接触者となった場合の会社制限（複数回答）



また、「休業させ、休業手当を支払う」は21.5%、「休業させ、傷病手当金の支給要領に従う」は35.3%であり、いずれかに回答があった「休業させる」企業も51.9%となっています。「在宅勤務を命じる」も32.0%あり、PCR検査で陽性と診断されても症状のないケースでは、在宅での勤務に支障のない社員について、こうした対応を取っていると考えられます。

## 70歳までの雇用努力、改正高年法 Q&A

令和3年4月1日より施行される改正高年齢者雇用安定法について、厚生労働省がQ&Aを公表しました。

### 70歳までの努力義務

現在は65歳まで「継続雇用制度」などの雇用確保措置が企業に義務付けられています。今回の改正により、

65歳までの義務に加え70歳までの就業機会確保が努力義務となります。

70歳までは「継続雇用制度」などのほか、フリーランスとして業務委託契約を締結する制度、社会貢献事業へ継続的に従事できる制度の導入などが新たに加わっています。

### 実務上生じる疑問点に回答

今回公表されたQ&Aでは実務上、疑問が生じやすい点について詳細に示されています。例えば右のような疑問

です。

図の「④業務委託契約」と「⑤社会貢献事業への従事支援」は雇用以外の対応となるため、実施計画を策定し労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入する必要がありますが、この手続きについても詳細がQ&Aで示されています。

#### Q&Aの抜粋

- Q：当分の間65歳に達する労働者がいない場合でも措置を講じなければならないのか
- A：そのような企業も含めて措置を講じるよう努めるべき
- Q：継続雇用しない事由や業務委託契約等を更新しないまたは解除する事由を解雇事由とは別に定めることはできるか
- A：努力義務であるため可能。ただし法律の趣旨や公序良俗に反するものは認められない

65歳まで	70歳まで
<b>実施義務</b> ①定年の引き上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年廃止	<b>努力義務</b> ①定年の引き上げ ②継続雇用制度の導入(他の事業主によるものも含む) ③定年廃止 ④フリーランス選択者へ継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入(事業主が実施または委託、出資等する団体が実施するもの)
創業支援等措置 (雇用以外の措置) (過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入)	

## 過労死防止白書。 自殺予防は早期発見・早期介入が重要

政府は昨年10月、「令和2年版過労死等防止対策白書」を公表しました。企業における過労死等防止対策の推進に参考となる調査研究結果を報告するもので、今回で5回目となります。

### 認定件数は横ばい

白書によると、労働時間の縮減等については緩やかながら政府目標の到達度は向上しています。メンタルヘルス対策に取り組む企業の割合も増えつつあります。

しかしながら過労死等による労災支給の認定件数は、脳・心臓疾患、精神疾患ともに近年横ばい傾向となっています。

### 半数が発病から1ヵ月以内に自殺

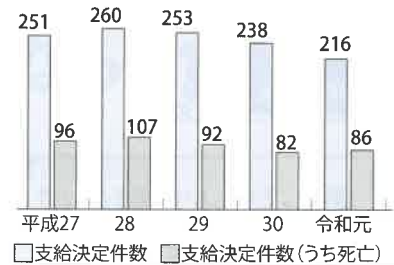
認定された精神障害事案のうち、自殺事案（自殺未遂を除く）を抽出・分析したところ、発症日から自殺までの日数では、約半数の事案が発症から1ヵ月以内に自殺しており、自殺予防における早期発見・早期介入の重要性が示されています。

また、自殺事案について、医療機関への「受診歴なし」が約6割であることもわかっています。

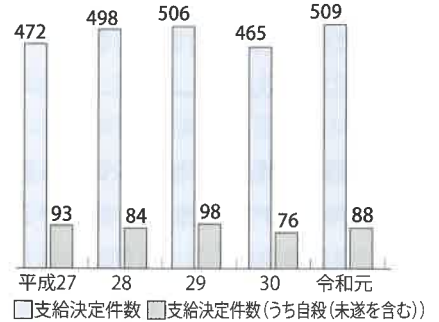
### 企業の取組事例を多数掲載

今回の白書では、コラムとして企業の取組事例が数多く掲載されていま

脳・心臓疾患の支給決定（認定）件数



精神障害の支給決定（認定）件数



す。例えば、介護業界における勤務間インターバル制度の導入事例や交代制勤務の事業所におけるメンタルヘルス対策などが紹介されています。

## 中途入社者の 定着・戦略化施策

人材サービスのエン・ジャパンは、運営する人事向け情報サイト「人事のミカタ」の利用企業を対象に「中途入社者の定着施策（オンボーディング）」についてアンケート調査をおこない、415社から回答を得ました。

### オンボーディングとは

新たに採用した社員の定着・戦力化を早期におこなうための施策を「オンボーディング」と言います。

自社の中途入社者についてオンボーディングに力を入れている企業は41%。業種別では、「IT・インターネット関連」（61%）、規模別では「100～299名」（47%）が最多でした。

力を入れる理由は「離職率を下げた

い」（82%）、「採用や育成の経費を無駄にたくない」（70%）などが上位を占めています。

### 具体的な悩みは

具体的な悩みとして、「能力がある人は数年で辞めてしまうが、能力がない人は逆に定着してしまう」「配属した部署の人間関係で90%決まる。それゆえ、定着率の悪い現場の責任者・同僚への指導・意識改革が必要」「定着化しているものの、不満や悩み事は

### 中途入社者の定着・戦力化のために現在取り組んでいること(上位のみ)



エン・ジャパン（株）『人事のミカタ』調べ

現場任せになっており、入社後、本当に満足できているのかを把握できていない」といった意見があがっています。

### 企業の取り組みは

実施している取り組みは、「入社1ヵ月以内の導入研修」（66%）、「ランチや飲み会などの歓迎イベント」（65%）などです（グラフ参照）。



## 失業中に無料で専門学校に通える制度がある？

**Q** 退職して新しい技術を身に付けるため勉強したいと考えています。失業期間中、無料で専門学校に通って勉強できる制度があると聞いたのですが本当でしょうか。

**A** 給付をもらいながら受講料無料で専門学校などで勉強できる「公共職業訓練」という制度があります。

### 公共職業訓練とは

公共職業訓練（ハロートレーニング）は、再就職するために必要な技能や知識を身に付けることを目的に、ハローワークがあっせんしている訓練です。

失業期間中の職業訓練は、失業給付（正しくは「基本手当」）を受給している求職者を主な対象とする「①公共職業訓練」と、失業給付を受給できない求職者を主な対象とする「②求職者支援訓練」に大きく分かれます（表参照）。

### どんな訓練があるのか

公共職業訓練は、職業能力開発校や、民間の専門学校など教育訓練機関で実施されており、事務系やIT、建設、デザイン、医療、介護、美容など様々なコースがあります。ハローワークのホームページで条件を指定してコースの詳細を検索できるようになっています。

受講期間は3ヵ月から6ヵ月が多く、長いものでは1～2年のコースもあります。

講座は基本的に月～金の朝から夕方まであり、原則として欠席不可となっ

	①離職者向け公共職業訓練	②求職者支援訓練
対象	ハローワークの求職者 (主に雇用保険受給者)	ハローワークの求職者 (雇用保険を受給できない人)
訓練期間	おおむね3ヵ月～1年	2～6ヵ月
受講料	無料	無料
受講中の給付金	基本手当（いわゆる失業手当） 受講手当（1日500円） 交通費など ※延長措置あり	受講手当（月10万円） 交通費など ※本人収入が月8万円以下など 一定要件を満たす人

ています。

### 受講料無料、給付ももらえる

「①離職者向け公共職業訓練」は基本的に無料で受けられます（一部テキスト等は有料。長期のコースは有料の場合もあります）。

また、受講中は失業給付がもらえるほか、交通費（上限月42,500円）や、受講手当として日額500円（上限40日分2万円）も支給されます。

通常、自己都合退職の場合は2～3ヵ月の給付制限期間があり、その期間を過ぎてから失業給付が支給されることになっていますが、給付制限期間中に職業訓練を受ける場合は制限が解除されます。また、給付日数が過ぎても、公共職業訓練を受けている間は給付が延長されます。

ただし、訓練開始日において給付日数の残りが1/3以下の人（例外あり）は公共職業訓練に申込できないことになっています。

### ハローワークで必要性を判断

以上のようにメリットいっぱい公共職業訓練ですが、希望すれば誰でも

好きな講座を受講できるわけではありません。訓練を受講することが適職に就くために必要か、受講に必要な能力等があるかをハローワークが判断することになっています。

具体的には、ハローワークで希望する訓練の申し込みをおこなった後、書類選考や面接などに合格すると受講できる仕組みです。

ですから、人気のコースは希望しても受けられない可能性もあるのです。

また、原則として一度職業訓練を受講すると訓練終了から1年間は他のコースを受講できません。受講決定したコースを途中で変更することもできないので、よく考えて申し込む必要があります。

### 失業給付の受給資格がない人も

失業給付を受けられない人がハローワークの支援指示により「②求職者支援訓練」を受講する場合も受講料は無料\*です。さらに一定の要件を満たせば、受講している間「職業訓練受講給付金」として月10万円の受講手当が受けられます。

\*テキスト代等を除く。



## 正社員登用制度は必ず設けなければならない？

**Q** パートタイマー等を正社員登用する制度は必ず設けなければならないのですか？ 設ける場合、応募者から何人かは必ず正社員に登用しなければならないのか、正社員に登用する要件は会社が自由に設定してよいのかなど教えてください。

**A** 正社員への転換を推進する措置として4つのうちいずれかの措置を講じることが義務付けられており、正社員登用制度はそのうちの1つです。実際に正社員にするかどうかや、要件などは会社が自由に決めることができますが、必要以上に厳しい要件を設けることは避けるべきでしょう。

### 法律では

パート・有期雇用労働法<sup>\*</sup>では、事業主は正社員への転換を推進するため、雇用するパートタイマー等について、次の4つのうちいずれかの措置を講じなければならないと定めています。

<sup>\*</sup>旧パートタイム労働法でも同じ規定がありました対象はパートタイマーだけでした。新たにできたパート・有期雇用労働法では契約社員などフルタイムの非正規労働者も対象となっています。パート・有期雇用労働法は大企業にはすでに施行、中小企業には今年4月より施行されます。

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容をすでに雇っているパートタイマー等に周知する。
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合、すでに雇っているパートタイマー等にも応募する機会を与える。
- ③ パートタイマー等が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける。
- ④ その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる。

③がいわゆる正社員登用制度です。

法律では③に限定して義務付けているわけではなく、4つの措置からいずれかを講じることとしています。

昨年10月に示された同一労働同一賃金の最高裁判決では、会社に正社員登用制度があること、実際に登用された実績もあることなどが考慮され（他の判断要素も考慮されていますが）、退職金や賞与を正社員にだけ支給して非正規社員に支給していないことが「不合理な格差とは言えない」と判断されました。

改めて、正社員登用制度を含め、自社の非正規労働者に正社員になるチャンスが用意されているか見直してみてもよいでしょう。

### 実際に登用しなければならない？

法律では、4つのうちいずれかの措置を講じることが求めているだけで、実際に正社員に転換することまで求めているわけではありません。

しかし、措置を講じてから長期に渡って正社員に転換された実績がない場合は、措置を講じたとは言えないと判断される可能性があります。措置が形骸化していないか検証が必要でしょう。

正社員への転換の要件として勤続期間や資格などを課すことは問題ありません。しかし、必要以上に厳しい要件を設けている場合なども法律上の義務を履行していないと判断される可能性があります。

要するに、ポーズだけではダメだということでしょう。

選考方法も法律では特に規制されていません。面接や書類選考、上司や周囲からの評価の聞き取りなどの方法が

考えられます。

### 措置の内容の周知が重要

措置を講じるにあたっては、措置の内容を周知することが大切です。周知されていないと「自社に制度があるかわからない」「過去に正社員になった人はいるが、正社員転換の基準がわからない」など不満や不安を抱くことになるからです。納得性の向上のためにも措置の内容を明らかにしておくことが重要です。

周知の方法の例としては、あらかじめ周知しておくなら次のような方法があります。

- ・就業規則に記載
- ・労働条件通知書に記載
- ・イントラネット上に掲載 など

正社員を募集・社内公募する際に周知するなら次のような方法です。

- ・社内の掲示板に掲示
- ・資料の回覧
- ・社内メールやイントラネットで告知
- ・人事考課の面接等で希望聴取 など

### 段階的な登用制度も

パートタイマーから契約社員、さらに正社員など、複数の措置を講じて正社員へ転換する道を確保する方法もあります。

短時間正社員や勤務地限定正社員など、いわゆる「多様な正社員」への転換推進措置を講じても良いでしょう。ただしその場合、短時間正社員などからさらにフルタイムの正社員に転換できる制度を設けるのが望ましいとされています。



## 緊急時の指揮命令系統を決めておく

BCP（非常時における事業継続計画）として備えておくべきことの中に「緊急時の指揮命令系統」を決めておくことがあります。

### 現場が混乱する

非常時においては、誰がどこに指示を出すのか、誰の指示に従って動くべきなのかをはっきりさせておかなければ現場が混乱してしまいます。

まず重要なのは、指揮命令系統を確立することです。

### 指揮命令系統図を作る

あらかじめ非常時の指揮命令系統を決めて、緊急時の連絡先も記載した「指揮命令系統図」を作成しておくのがよいでしょう。

指揮命令系統図は一度作成して終わりではなく、最新の人事異動を反映しているか定期的にチェックしておきましょう。

### 系統に沿って指示を出す

系統に沿わない指揮命令を勝手におこなわないように、手助けや協力が必要な場合は、一度上に情報や要請を上げてから系統に沿って指示を出してもらうようにします。

### 代理も決めておく

指揮命令系統図のトップは社長など経営層があたることになるでしょう。ただ、社長が被災した場合も想定し、代理の者も決めておき決裁の権限委譲も明確にしておくべきです。

### 災害対策本部を立ち上げる

会社の規模によっては災害対策本部を立ち上げるケースもあります。安否確認や被害状況などはすべて本部に報告させ、集まった情報をもとに救援支援や復旧の指示などをおこなうのです。

災害対策本部長や、その他の役割の責任者についても、代理の者を決めておく必要があります。

こうした緊急時の対応体制を立ち上げる発動の基準（震度〇以上の地震など）を明確にしておくことも大切です。



### 労働ひとこと

厚生労働省は昨年11月、「第15回中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）」の結果を公表しました。今回の調査対象者の年齢は64～73歳です。

現在仕事をしている人は46.1%、仕事をしていない人は53.6%。「仕事をしていない」人のうち「仕事をしたくない」人は80.9%、「仕事をしたい」人は

16.3%でした。

「仕事をしたい」が就職活動を「何もしていない」人の割合は12.2%で、その理由は「病気・けがのため」

65～69歳になっても仕事をしたい人は56.4%、70歳以降でも仕事をしたい人は39.0%でした。

希望している仕事のかたちは、いずれの年齢でも、「雇われて働く（パートタイム）」が最も多く、次いで「自営業主」となっています。

「仕事をしたい」理由は「生活費を稼ぐため、仕事をしなければならない」が最も多く、次いで「条件が合う仕事があるならしたい」となっています。

## 過半数が「65歳以降も仕事をしたい」

の19.3%が最も高く、次いで「希望する仕事がありそうにない」の17.4%となっています。

これからの仕事の希望を見ると、