

## 2021年4月・改正パートタイム・有期雇用労働法について

2020年4月から大手企業や派遣事業者で実施運用されている「同一労働・同一賃金」が、2021年4月からは、全面的に施行されます。既に就業規則の見直しや対象者への説明等、準備をされている企業様も多いと思われませんが、トラブルなどないように改めて概要を見てまいります。

### 不合理な待遇差の禁止

・同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

### 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

・非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

※これまで、「正社員」「パート・アルバイト」「契約社員」といった雇用形態の違いによって無条件に設けていた待遇差は、今一度見直し、改善していく必要があります。パート・アルバイト、有期雇用労働者等が事業主に対し、正規雇用労働者との待遇差の内容や理由、待遇決定に際しての考慮事項について説明を求めた場合、事業主には説明義務が生じることとなります。説明に際しては口頭、もしくは文書交付によって行うこととなっていますが、口頭で行う際にも併せて文書交付がある方が望ましいとされています。

## 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

パートタイム労働者・有期雇用労働者は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

- ① 有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。〈法第14条第1項、第2項〉
- ② パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。〈法第14条第2項〉
- ③ 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を創設。〈法第14条第3項〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり ×：規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※6の説明義務（雇入れ時）	○ → ○	× → ○ ①	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○ ①	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務（求めがあった場合）	× → ○	× → ○ ②	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○ ③	× → ○

※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など