



鳥取県医療勤務環境改善支援センター通信 第20号

『同一労働同一賃金～正規職員と非正規職員の待遇差を確認しましょう～』

正規職員には通勤手当が支給されるが、パート職員には支給されない、というようなことはありませんか？

《法改正の経緯》

2018年6月、「働き方改革関連法」が成立し、関係する「パートタイム労働法（略称）」「労働契約法」「労働者派遣法（略称）」が改正され、パートタイム労働法の名称は、「パートタイム・有期雇用労働法（略称）」に変更されることとなりました。この結果、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差に関わる規定はパートタイム・有期雇用労働法に、同じく通常の労働者と派遣労働者の不合理な待遇差に関わる規定は労働者派遣法に定められることになりました。

今回は、パートタイム・有期雇用労働法について触れます。施行日は、大企業：2020年4月1日、中小企業：2021年4月1日です。

《パートタイム・有期雇用労働法の概要》

事業主は、正規職員と短時間・有期雇用職員の働き方の違いに応じて、均衡（均等）な待遇の確保を図るための措置を講じなければなりません。ここで言う「正規職員」とは、無期雇用でフルタイムの職員を指し、「短時間雇用職員」とは、正規職員と比べて所定労働時間が短い職員を指します。

（今回の担当：医療労務管理アドバイザー 西山理一 社会保険労務士）

《過去に掲載した記事は、勤改センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：http://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善 検索

・均等待遇とは？（差別的取扱いの禁止）

①職務内容 ②職務内容・配置の変更の範囲
が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする必要があります。能力・経験等の違いにより差がつくのは構いません。

・均衡待遇とは？（不合理な待遇差の禁止）

①職務内容 ②職務内容・配置の変更の範囲
③その他の事情 の違いに応じた範囲内で待遇を決定する必要があります。

単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的、抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。正規職員と職務内容（業務の内容及び責任の程度）及び職務内容・配置の変更の範囲が同じ短時間・有期雇用職員については、すべての待遇について差別的取扱いをすることが禁止されます。

尚、均等待遇あるいは均衡待遇が求められるのは、基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等の全ての待遇です。

《待遇差の説明義務》

短時間・有期雇用職員の求めに応じて、正規職員との間の待遇差の内容やその理由について説明することが義務化されます。尚、説明資料を新たに作成する場合には、厚生労働省が示している「説明書モデル様式」も参考にしてください。