

パートタイム・有期雇用労働法が 施行されます

正社員と非正規社員の間の 不合理な待遇差が禁止されます！

2020年4月1日施行

(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日)

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法※¹や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。

※¹ パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「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」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

改正のポイント

非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※²）について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、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。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「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、非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※³の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※² 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※³ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。



「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望めます。



(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③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、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

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ム労働者・有期雇用労働者には、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。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

賞与

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、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、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。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

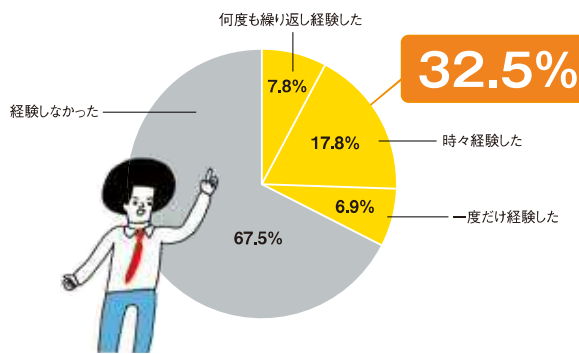
※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

パワーハラスメントってどれくらいあるの？

過去3年間に、パワーハラスメントを受けたと感じた経験があると回答した従業員の割合は、およそ3人に1人

およそ3人に1人がパワハラを受けたと感じた経験があると回答

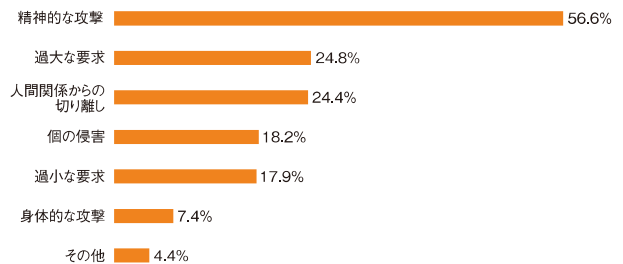
【過去3年間に、パワハラを受けたと感じた経験】



(対象:全回答者(N=10,000人))

過去3年間に、見たと感じたり相談されたパワーハラスメント行為のうち最も多かったのは「精神的な攻撃」56.6%。

【過去3年間に見たと感じたり相談されたパワーハラスメント行為(複数回答)】

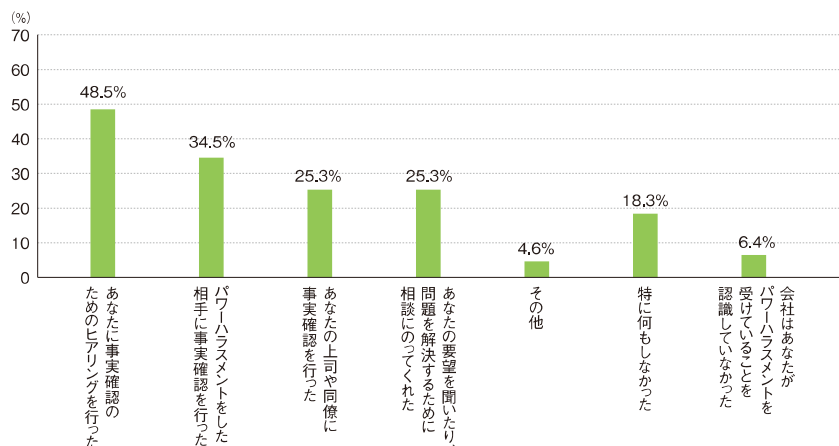


(対象:過去3年間にパワーハラスメントを見たり、相談を受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者(N=3014人))

パワーハラスメントを勤務先に相談すれば多くは対応されている

最も多かったのは「あなたに事実確認のためのヒアリングを行った」48.5%

【パワーハラスメントを受けたと感じた後の勤務先の対応(複数回答)】



(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「ときどき経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者で、パワーハラスメントを受けたと感じた後、「人事等の社内の担当部署に相談した」、「社内の相談室に相談した」、「労働組合に相談した」、「会社が設置している社外の相談窓口相談した」のうち1つ又は複数を選択した者(N=328人))

(資料出所:平成28年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書)

パワハラ対策4つのポイント

- ① パワハラをしている人にやめてほしいと意思表示をする
- ② パワハラをしている人の上司など、周囲に相談する
- ③ パワハラ行為を受けた具体的な日時、場所、誰が見ていたかを記録する
- ④ 社内の相談窓口や親しい同僚に相談する



調査結果で職場パワハラが見えてくる!
「データで見るパワハラ」
はコチラ!



GO!!

「職場のパワーハラスメント」とは、

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為です。

「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」(平成24年3月)より



これがパワハラ6類型！

※6類型は、パワハラに当たりうるすべてを網羅したものではなく、これら以外は問題ないということではありません。



脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言

精神的な攻撃

上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする



暴行・傷害

身体的な攻撃

上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする



業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害

過大な要求

上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる



隔離・仲間外し・無視

人間関係からの切り離し

自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする



業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと

過小な要求

上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる



私的なことに過度に立ち入ること

個の侵害

思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の社員接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする

「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」(平成30年3月)においても「職場のパワーハラスメント」の概念が示されています。報告書はこちら<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000201268.html>

ハラスメント対策の強化のための法制化の要点

(令和元年 5 月 29 日成立)

1. 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」(ハラスメント対策)を明記【労働施策総合推進法】
(施行期日：公布日)

2. パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】

事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務(相談体制の整備等)を新設。

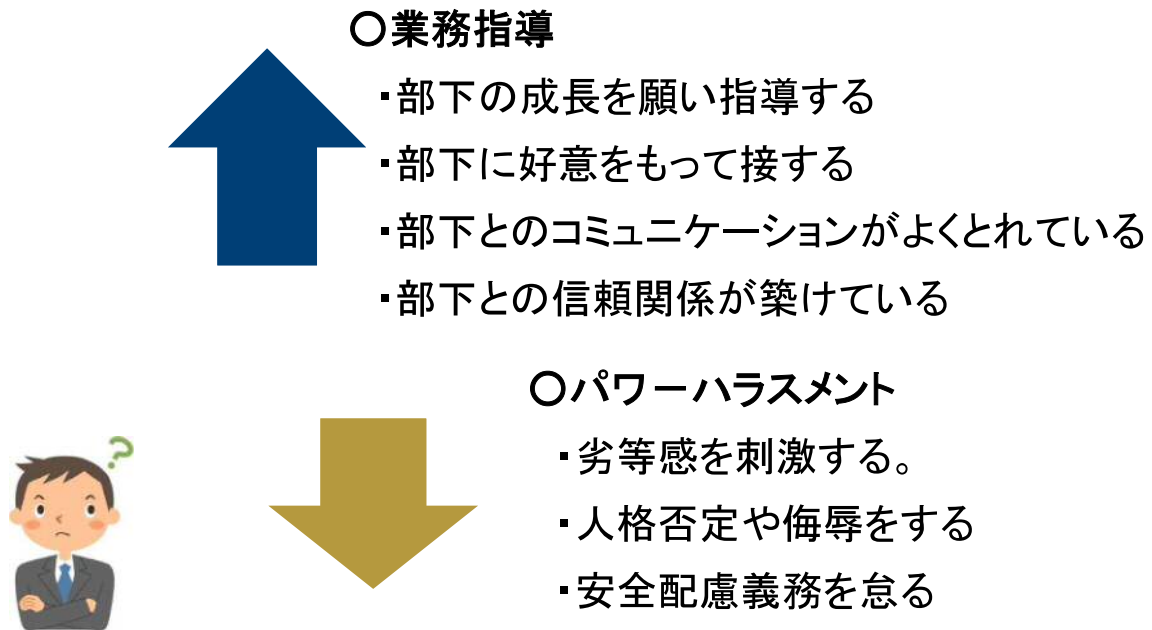
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備

(施行期日：公布日から起算して 1 年を超えない範囲内において政令で定める日。ただし、中小事業主は公布日から起算して 3 年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務)

パワハラを定義する 3 要素

第 30 条の 2 事業主は、①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより③その雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

パワーハラスメントと業務指導の違い



パワーハラスメントにならない指導とは？

- **1. 叱る前に一呼吸おく**
 - ✓ まず一番は冷静になることです。一呼吸、深呼吸をして気持ちを抑えてから話しましょう。
- **2. 具体的な行動を焦点に**
 - ✓ 何が不十分か、望ましくないかを具体的に示しましょう。
- **3. 叱られる立場にたって**
 - ✓ 大声で怒鳴る、大勢の前で叱るなど心身に苦痛を与えるような叱り方はいけません。
- **4. 性格の非難や人格の否定はNG**
 - ✓ 叱るときも部下の人格を尊重し、部下を育てる気持ちで接してください。
- **5. 部下との信頼関係を築く**
 - ✓ 指導をする上では、日頃の人間関係やコミュニケーションが円滑であるかが重要です。また、指導・叱責をした後、様子を見て、言葉をかけるなどフォローしましょう。

(島根県総務部人事課「人事課通信第9号」より)

セクシュアルハラスメントとは

「**職場**」において行われる「**労働者**」の意に反する「**性的な言動**」に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。

(男女雇用機会均等法第11条)

職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。

また、被害を受ける者の性的指向※1や性自認※2にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

※1 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※2 性別に関する自己認識

※1 「**職場**」…通常就業している場所以外でも、出張先や参加が強制されている宴会なども含みます。

※2 「**労働者**」とは…正社員だけではなく、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者等を含みます（派遣労働者については、派遣元、派遣先ともにセクシュアルハラスメントの防止措置を講じる必要があります）。

セクシュアルハラスメントをしないようにするために

1. 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。
 - (1) 親しさを表すつもりの方であっても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
 - (2) 不快に感じるかどうかは個人差があること。
 - (3) この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
 - (4) 相手との良好な人間関係ができているという勝手な思い込みをしないこと。
2. 相手が拒否し、または嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
3. セクシュアルハラスメントであるかどうかについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。（セクシュアルハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないこともある。）
4. 場所が社外でも、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場で、セクシュアルハラスメントは起こる可能性があること。
5. 従業員間のセクシュアルハラスメントだけに注意するのではなく、取引先など社外の人に対する言動にも注意すること。



働き方のルール チェックしてみましょう!

労働契約

- ☐ 従業員に賃金や労働時間などの労働条件を文書で示していますか。
- ☐ 30日前に予告すれば、制限なく、従業員を解雇できると思いませんか。
→合理的な理由がない場合など、解雇が無効になる場合がいろいろあります。



労働時間

- ☐ 時間外労働をするために必要な協定（36協定）^{さぶろく}を結んでいますか。
→原則として、36協定がなければ時間外労働をさせることはできません。
- ☐ 中小企業でも2020年4月から残業時間の上限が設定されることを知っていますか。
- ☐ 従業員の労働時間を把握していますか。
→2019年4月から、管理職も含めて把握することが義務化
- ☐ 年次有給休暇の取得を推進していますか。
→2019年4月から、10日以上付与される従業員に年間5日以上取得させることが義務化

ハラスメント対策

- ☐ 職場にハラスメント相談の窓口がありますか。
- ☐ 従業員からハラスメントの相談があったのに、そのまま放置していませんか。



チェックして気になることがあれば
労働委員会へご相談ください

職場でのトラブルにお困りの方...

ぜひ、労働委員会へご相談ください!

労働委員会では、労働者や労働組合と事業主との間で起こる、労働に関する様々なトラブルにお困りの方からのご相談をお待ちしています。ご相談は、面談のほか、メールや電話でも受け付けています。

ご利用できる制度などについて詳しくご説明しますので、まずはお問い合わせください。

労働委員会委員による労働相談

労働問題の専門家である委員が、皆様が抱えている問題の解決に向けたアドバイスを行います。事前予約制となっていますので、相談日の前々日までにお問い合わせください。

利用無料

秘密厳守

日 時 毎月第2・第4木曜日 午後3時～

※日時は変更となる可能性があります。

場 所 島根県労働委員会

(島根県松江市殿町8番地 県庁南庁舎1階)

相談員 公・労・使各委員1名

※相談員の数や構成は内容に応じて変更します。

相談時間 30分から1時間程度



お問い合わせ

島根県労働委員会事務局

〒690-8501 島根県松江市殿町8番地

(県庁南庁舎1階)

TEL.0852-22-5450 FAX.0852-25-6950

Eメール: rodou@pref.shimane.lg.jp

受付時間: 午前8時30分～午後5時15分

(土・日・祝日及び年末年始を除く)

