

# 和歌山県医療勤務環境改善 支援センター便り



Vol. **10**  
2020年3月号

## パートタイム・有期雇用労働法 2020年4月1日施行

(中小企業は2021年4月1日から適用)



いよいよ同一労働同一賃金に係る『パートタイム・有期雇用労働法』が施行されます。この法律が求めている均等待遇・均衡待遇については、同一の事業主に雇用される**通常の労働者と短時間・有期雇用労働者**との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることを禁止しています。

均等待遇(パート有期労働法第9条) 差別的取扱いの禁止(企業公表あり)	均衡待遇(パート有期労働法第8条) 不合理な待遇差の禁止(企業公表なし)
①職務の内容(業務内容と責任の程度)が同じ ②職務の内容・配置転換の範囲が同じ ①②が同じであれば、待遇について同じ取り扱いを <b>する必要があります</b> 。 ※能力、経験等の違いにより差がつくのは構いません。	①職務の内容(業務内容と責任の程度) ②職務の内容・配置の変更の範囲 ③その他の事情(※) ①②③の違いに応じた <b>範囲内で、待遇を決定する必要があります</b> ※成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯など
【責任の程度についての違いとは】 ・授権されている権限の範囲 (管理する部下の数、決裁権限の範囲等) ・業務の成果に求められる役割 ・トラブル発生や臨時・緊急時に求められる対応の程度 ・ノルマなど成果への期待の範囲等 ・所定勤務外も考慮(exa:パートは残業させない等)	【不合理な待遇差】 同一労働同一賃金ガイドラインは、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、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、いかなる待遇差は不合理なものでないのか原則となる考え方や具体例について、解説しています。 <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf</a> 
上記の【責任の程度の違い】を整理しておくことも対策の1つとなります。 	待遇差が不合理か否かや説明の方法、内容が適切であるか否かは、最終的に司法により判断されることとなります。

上記のことを踏まえ、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇についてパートタイム等と正職員との**待遇の違いやその理由などについて説明できるように準備**することです。

職員から待遇の差の説明を求められたら、説明をしなければなりません。(パート有期労働法第14条の2)「わかりません、特に理由はありません。」という返答は説明義務違反となります。

しかし、どこまで詳細に説明しなければ説明義務違反になるかの明らかな基準はありません。

『パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書』を参考に各項目の「性質・目的」を整理し明記しておきましょう。 <http://www.mhlw.go.jp/content/000467476.pdf>

参照:不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル(パートタイム・有期雇用労働法への対応)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000494536.pdf>

担当窓口:和歌山労働局雇用環境・均等室 073-488-1170

## 残業時間の上限規制 2020年4月から中小企業も対象

時間外労働の上限について、月45時間／年360時間を原則とし、臨時的事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(法定休日労働を含む)、2～6か月平均80時間という残業時間の上限規制が法律で導入されます。(医師は2024年度以降、時間外労働上限規制が導入される)

※直近の2か月、3か月、4か月、5か月、6か月のいずれにおいても月平均80時間を超えないこと(法定休日労働を含む)

●36協定届は旧様式ではなく**新様式**で作成してください。

《36協定の締結にあたって注意すべきポイント》

- ①「1日」「1か月」「1年」について、時間外労働の限度を定める
- ②協定期間の「起算日」を定める→1年の上限について算定するために協定の「起算日」が必要
- ③実際の時間外労働と休日労働の合計が、月100時間以上または2～6か月平均80時間超となった場合は法違反となるため、このことを労使で合意したことを確認するための☑が設けられていますので、必ず忘れないようにしてください。チェックがない場合は、有効な協定届とはなりません。
- ④限度時間(月45時間・年360時間)を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することができない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別の事情がある場合に限りです。



## 賃金請求権の消滅時効が「2年」から「3年」に延長(2020年4月)?

賃金請求権の消滅時効期間は、民法一部改正法による使用人の給料を含めた短期消滅時効廃止後の契約上の債権の消滅時効期間とのバランスを踏まえ、5年とする。ただし、当分の間、現行の労基法第109条に規定する記録の保存期間を合わせて3年とすることで、企業の記録保存に係る負担を増加させることなく、未払賃金等に係る一定の労働者保護を図るといふ(案)が出ています。

職場において、未払賃金を生じさせない労務管理をしていくことが大切です。時間外手当等、当然のことながら支払うものはきちんと支給しておきましょう。

## 雇用保険料免除が廃止となり、令和2年4月から徴収!

毎年4月1日時点で満64歳以上の職員は、その年の4月から病院も被保険者とも雇用保険料が免除されていますが、令和2年4月以降は、年齢に関係なく雇用保険料の徴収が必要となります。給与担当の方は4月分給与から雇用保険料の控除を忘れないよう、確認しておいてください。

◆平成29年1月1日より、65歳以降に雇用された者についても要件を満たす場合は雇用保険が適用されています。



### ■社会保険料について

令和2年3月分(4月納付分)の保険料から、

健康保険料(10.15%→10.14%)と介護保険料(1.73%→1.79%)が変更になります。



### 1・2月の活動報告

- ☑ モデル病院職員面談 < 4病院 >
- ☑ 個別支援・相談対応 < 5件 >
- ☑ 病院訪問 < 12病院 >



### 和歌山県医療勤務環境改善支援センター

県民交流プラザ 和歌山ビッグ愛6階 公益社団法人和歌山県病院協会内  
開設時間: 平日9時～17時(土曜・日曜・祝日・12/29～1/3を除く)

TEL:073-488-5131 FAX:073-424-5676

E-mail:wabyokyo@silver.ocn.ne.jp

※ご来訪時は事前予約制・アドバイザーが病院訪問いたします