

働き方改革関連法の一つである「パートタイム・有期雇用労働法」の施行が、大企業は2020年4月、中小企業は21年4月に迫っている。同法は企業に対して「通常の労働者」と「短時間労働者や有期雇用労働者」との間の不合理な待遇差の是正を求める。

具体的には業務の内容やそれに伴う責任、配置の変更の範囲などに照らして、両者の間に不合理な差をつけてはいけない。通常の労働者とはフルタイムで働く無期雇用労働者のことだ。多くの正社員はこれにあてはまり、逆に多くの非正規社員は短時間労働者か有期雇用労働者だ。

そのため、パートタイム・有期雇用労働法の施行は、正社員よりも低いとされている非正規社員の待遇の改善につながる」と期待されている。

非正規の待遇改善

HR Human Resources
マネジメントを考える



立命館大経営学部卒業後、三菱UFJリサーチ&コンサルティング入社。現在は企業の人材マネジメント改革に関するコンサルティングに従事する。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング シニアコンサルタント

沢村 啓介氏

しかし、待遇が正社員よりも低い人のなかには「通常の労働者」にあてはまる人も存在する。有期雇用契約のフルタイム労働者が労働契約法に基づいて、無期雇用契約に転換したケースだ。有期雇用契約のフルタイム労働者が無期雇用契約へ転換した際の取り扱い、企業にもよるが大きく次の3つの方法に分類できるだろう。

1つは職務の内容や配置変更の範囲が無限定の「無限定正社員」だ。2つ目は職務の内容と配置

変更の範囲のどちらか、両方を限定しながら正社員として雇用する「限定正社員」。3つ目は有期契約の労働条件が雇用期間だけを無期契約にして非正規社員のま

業務内容・責任など勘案

が考えられる。また、無期雇用フルタイムの非正規社員は雇用期間が単に無期になっただけなので、有期雇用契約のときの低い待遇が変わっていないということ

は正しなればならない対象とみなされる可能性も否定できない。それだけに、パートタイム・有期雇用労働法への対応するためには、待遇改善の対象を狭くし定規に「短時間勤務労働者及び有期雇用労働者」と捉えるのではなく、業務の内容や業務に伴う責任、配置の変更の範囲などに照らして、雇用区分間の内部公平性を保てるようにしていくことが重要だろう。

さらに、企業は今回の法対応が非正規社員の人件費がこれまでよりも上昇して利益を圧迫する脅威だととらえてはいけない。事業を支える労働者のモチベーション向上や低待遇の非正規労働者に頼るビジネスモデルの改革の機会として、労働者と経営者の双方にとって最適な対応を検討していくことが重要だ。