

January 2019 (No.42)/2019年1月(No.42)

Act on Improvement etc. of Employment Management for Part-Time and Fixed-Term Workers - Legal Revisions regarding “Equal Pay for Equal Work”

Nobuhito Sawasaki/ Ai Nishiuchi

With the increasing number of non-regular workers, disparity in treatment of regular workers and non-regular workers is becoming a social problem. In response to this, the Act on Improvement etc. of Employment Management for Part-Time Workers (Act No. 76 of 1993, the “**Part-Time Employment Act**”) was revised and the Act on Improvement etc. of Employment Management for Part-Time and Fixed-term Workers (the “**Part-Time/Fixed-Term Employment Act**”), which also covers fixed-term employees, was established. On 28 December 2018, based on the Part-Time/Fixed-Term Employment Act, “Guidelines for Prevention of Unreasonable Treatment against Part-Time Workers, Fixed-Term Workers and Dispatched Workers” and “Guidelines for the Measures, etc. concerning the Employment Management Improvement, etc. for Part-Time Workers and Fixed-Term Workers to Be Taken by Employers” were published. The Part-Time/Fixed-Term Employment Act was revised as part of the “Act on the Arrangement of Related Acts to Promote Work Style Reform” promulgated on July 6, 2018. Although Articles 8 and 9 of the current Part-Time Employment Act and Article 20 of the Labor Contracts Act (Act No. 128 of 2007) require employers to treat regular workers and non-regular workers in a well-balanced manner or equally, the Part-Time/Fixed-Term Employment Act aims to further improve the equality of treatment. Companies are required to reconsider the treatment of their non-regular workers in line with these legal revisions and judicial precedents.

1. Establishment and maintenance of Regulations to Resolve Unreasonable Difference in Treatment

The Part-Time/Fixed-Term Employment Act specifies that whether a particular treatment constitutes unreasonable difference in treatment between Part-time/Fixed-Term Workers (i.e. Part-Time Workers¹ and Fixed-Term Workers²) and regular workers in the same company shall be determined taking the specific circumstances into account. Different circumstances are required to be considered depending on the nature and purpose of the particular treatment. In addition, the Part-Time/Fixed-Term Employment Act establishes the regulations for equal treatment of Fixed-Term Workers. It also provides the basis upon which guidelines regarding these matters were established and maintained. The principal articles are set out and explained below.

(1) Article 8 of the Part-Time/Fixed-Term Employment Act (Prohibition of Unreasonable Treatment)

As a result of the revision of Article 8 of the Part-Time Employment Act, unreasonable difference in the treatment of Fixed-Term Workers is prohibited as well. In accordance with this revision, Article 20 of the Labor Contracts Act, which prohibits unreasonable labor conditions by reason of the employment being fixed-term, will be deleted. The previous Part-Time Employment Act stipulated that treatment or working conditions shall be compared only within each workplace of the employer. On the other hand, the revised article allows treatment or working conditions to be compared across multiple workplaces of the employer. Further, the revised Article 8 stipulates that treatments such as “base salary, bonus and other treatments” shall be assessed individually.

An employer shall not prescribe the base salary, bonus and other treatments such that there is an unreasonable difference between that for its Part-Time/Fixed-Term Workers³ and that for its regular employees considering the content of the duties and the weight of responsibility coming with them (the “Content of Duties”), the scope of changes in the Content of Duties and the scope of relocation, and other factors which are deemed appropriate in light of the nature and purpose of such treatments.

(2) Article 9 of the Part-Time/Fixed-Term Employment Act (Prohibition of Discriminatory Treatment of Part-time/Fixed-term Workers Equivalent to Regular Workers)

As a result of the revision of Article 9 of the Part-Time Employment Act, not only Part-Time Workers who are deemed to be equivalent to regular workers but also Fixed-Term Workers who are deemed to be equivalent to regular workers are covered by the prohibition of discriminatory treatment. Under this article, each treatment is to be assessed individually.

With regard to a Part-Time/Fixed-Term Worker for whom the Content of Duties is equal to that of regular workers (the “Part-Time/Fixed-Term Worker with Equal Duties” in Article 11, paragraph 1) and whose Content of Duties and assignments are likely to be changed within the same range as that of regular

¹ “Part-Time Workers” means workers whose prescribed weekly working hours are shorter than those of regular workers engaged in the same kind of work as the said part-time workers and employed by the same employer, unless otherwise specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare (Article 2, paragraph 1 of the Part-Time/ Fixed-Term Workers Act).

² “Fixed-Term Workers” means a worker who executed a labor contract for a definite period with an employer (Article 2, paragraph 2 of the Part-Time/ Fixed-Term Workers Act).

³ “Part-Time/ Fixed-Term Workers” means Part-Time Workers and Fixed-Term workers (Article 2, paragraph 3 of the Part-Time/Fixed-Term Employment Act).

workers, in light of the practices/custom at the workplace and other circumstances, throughout the entire period until the termination of the employment relationship with said employer (the "Part-Time/Fixed Term Worker Equivalent to Regular Workers" in the following article (i.e. Article 10) and the same paragraph (i.e. Article 11, paragraph 1)), the employer shall not discriminate in terms of base salary, bonus and other treatments for workers by reason of a worker being a Part-Time/Fixed-Term Worker.

(3) Article 12 of the Part-Time/Fixed-Term Employment Act (Welfare Facilities)

This article obligates an employer to provide opportunities to utilize welfare facilities (company cafeteria, resting room and locker room) to Part-Time Workers and Fixed-Term Workers.

With regard to the opportunities to utilize welfare facilities which an employer provides regular workers with and which are specified by the Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as contributing to the maintenance of health or the smooth performance of works, the employer shall provide those opportunities to utilize the facilities to Part-Time Workers/Fixed-Term Workers employed by the employer as well.

(4) Article 15 of the Part-Time/Fixed-Term Employment Act (Guidelines)

Article 15 of the Part-Time/Fixed-Term Employment Act provides the basis upon which the Ministry of Health, Labour and Welfare published the guidelines as of December 28, 2018.⁴

2. Reinforcement of Accountability of Treatments for Workers

The Part-Time/Fixed-Term Employment Act obligates an employer to explain to Part-Time Workers/Fixed-Term Workers the contents and reason etc. of different treatments (Article 14 of the Part-Time/Fixed-Term Employment Act).

1. An employer shall, upon employing a Part-Time/Fixed-Term Worker, promptly explain to said Part-Time/Fixed-Term Worker the contents of the measures which the employer will take in relation to the matters for which measures are required to be taken pursuant to Articles 8 through the preceding article (i.e. Article 13) (excluding the matters stipulated by the Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare specified in Article 15, paragraph 1 of the Labor Standards Act and the Specified Matters⁵).
2. An employer shall, upon request from its Part-Time/Fixed-Term Worker, explain to said Part-Time/Fixed-Term Worker the contents and reason of the difference in treatment between such Part-Time/Fixed-Term Worker and regular workers and the factors considered when making decisions in relation to the matters for which measures are required to be taken pursuant to the provisions of Articles 6 to the preceding Article (i.e. Article 13).

⁴ Guidelines for Prevention of Unreasonable Treatment against Part-Time Workers, Fixed-Term Workers and Dispatched Workers (Notice No. 430 issued by Ministry of Health, Labour and Welfare, 2019) <https://www.mhlw.go.jp/content/000465454.pdf> (Japanese)

⁵ This Specified Matters is defined in Article 6, Paragraph 1.

3. An employer shall not dismiss or otherwise treat a Part-Time/Fixed-Term Worker disadvantageously by reason of said Part-Time/Fixed-Term Worker having requested an explanation as set forth in the preceding paragraph.

Details of employers' accountability based on Article 14 are set forth in “Guidelines for the Measures, etc. concerning the Employment Management Improvement, etc. for Part-Time Workers and Fixed-Term Workers to Be Taken by Employers” published as of December 28, 2018.⁶

Explanation of Contents and Reasons for the Difference in Treatment

I. Regular Workers to be Compared

An employer shall explain the contents of and reasons for the difference in treatment from such regular workers whose duties and the scope of changes in duties and assignment are the most similar to those of the said Part-Time/Fixed-Term Workers, which is determined by the employer.

II. Content of Difference in Treatment

In relation to the content of difference in treatment, an employer shall explain the matters set out in 1 and 2 below:

1. Whether or not the standards and/or guidelines concerning treatment of workers are different for regular workers and Part-Time/Fixed-Term Workers; and
2. Matters set out in (1) and (2) below:
 - (1) Details of each specific difference in the treatment of regular workers and Part-Time/Fixed-Term Workers; and
 - (2) The standards and/or guidelines concerning treatment of regular workers and Part-Time/Fixed-Term Workers

III. Reasons for Difference in Treatment

An employer shall explain the reason for difference in treatment based on the duties, the scope of changes in duties and assignments, and other circumstances which are deemed appropriate in light of the nature and purpose of such treatment.

IV. Methods of Explanation

As a general rule, an employer shall provide verbal explanation using materials so that Part-Time/Fixed-Term Workers can understand the contents; provided, however, that if the employer uses materials with all matters to be explained included and simple enough for the Part-Time/Fixed-Term Workers to understand, the employer may explain such contents by providing such materials, etc.

3. Establishment and Maintenance of Administrative Measures to ensure

⁶ <https://www.mhlw.go.jp/content/000467456.pdf> (Japanese)

compliance and Alternative Dispute Resolution (administrative ADR)

Administrative measures to ensure compliance and administrative Alternative Dispute Resolution (ADR) mechanisms have been developed in relation to the obligations set out in section 1 above and the accountability set out in section 2 above. As a result, Fixed-Term Workers are also protected by administrative measures to ensure compliance and administrative ADR. Prohibition of Unreasonable Treatment (Article 8) is also supported by administrative measures to ensure compliance and administrative ADR.

4. Time of Enforcement

The Part-Time/Fixed-Time Employment Act comes into effect on April 1, 2020; provided, however, that small and medium sized businesses will be temporarily exempted from its application until on April 1, 2021 ⁷ (excluding amendment to provision on conciliation (Articles 26 and 27 of the Part-Time/Fixed-Time Employment Act)).

⁷ Small and medium sized business means employers whose capital or total amount of contribution does not exceed JPY 300,000,000 (or JPY 50,000,000 if an employer's principal business is retail or service or JPY 100,000,000 if an employer's principal business is wholesale) or employers who constantly employ workers not exceeding 300 (or 50 if an employer's principal business is retail or 100 if an employer's principal business is wholesale or service).

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「同一労働同一賃金」に関する法改正

弁護士 沢崎 敦一 / 西内 愛

非正規雇用労働者の増加に伴い、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の待遇格差が社会問題となっています。これを受け、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成 5 年法律第 76 号。以下「パートタイム労働法」といいます。)が改正され、有期雇用労働者も適用対象とする形で、「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」(以下「パートタイム・有期雇用労働法」といいます。)が成立しました。また、平成 30 年 12 月 28 日に同法に基づき、「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」及び「事業主が講ずべき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措置等についての指針」が公表されました。パートタイム・有期雇用労働法は、平成 30 年 7 月 6 日に公布された、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の一環として改正されたものです。現行のパートタイム労働法第 8 条及び第 9 条並びに労働契約法(平成 19 年法律第 128 号)第 20 条においても、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の待遇格差について均衡待遇又は均等待遇が義務付けられていますが、パートタイム・有期雇用労働法は、さらに待遇格差の是正を目指していくものです。これらの法改正や判例の動きを踏まえ、企業としては、非正規雇用労働者の処遇の在り方について再考することが必要になります。以下では、パートタイム・有期雇用労働法の主な内容について、旧法との異同も踏まえながら概説します。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

パートタイム・有期雇用労働法は、短時間労働者⁸及び有期雇用労働者⁹に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化しました。同法には、有期雇用労働者の均等待遇規定や、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定が定められました。以下では、これらの事項に関する主な条文についてご紹介いたします。

(1) パートタイム・有期雇用労働法第 8 条(不合理な待遇の禁止)

パートタイム労働法第 8 条の改正により、有期雇用労働者の不合理な待遇を設けることも禁止されることとなりました。この改正に伴い、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定める労働契約法第 20 条は削除されることとなります。また、従前のパートタイム労働法の下では、事業所ごとに待遇又は労働条件の相違に不合理性がないか比較が行われますが、本条では、使用者ごとに比較を行うこととなっています。また、「基本給、賞与その他の待遇」という待遇全般につき、待遇ごとに個別に検討をすることを定めています。

⁸ 「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者(当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者)の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいいます(パートタイム・有期雇用労働法第 2 条第 1 項)。

⁹ 「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいいます(パートタイム・有期雇用労働法第 2 条第 2 項)。

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者¹⁰の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

(2)パートタイム・有期雇用労働法第 9 条(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)

本条の改正により、短時間労働者のみならず、有期雇用労働者についても、通常の労働者と同視すべき者については、差別的取扱い禁止の対象となることとなりました。本条においても、待遇が個別に検討されます。

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者(第 11 条第 1 項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。)であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの(次条(注:第 10 条)及び同項(注:第 11 条第 1 項)において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。)については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

(3)パートタイム・有期雇用労働法第 12 条(福利厚生施設)

本条により、短時間労働者及び有期雇用労働者について、福利厚生施設(食堂・休憩室・更衣室)の利用の機会を与えることが義務化されました。

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

(4)パートタイム・有期雇用労働法第 15 条(指針)

パートタイム・有期雇用労働法第 15 条は、上記事項等に関するガイドラインの根拠規定となるものです。本条に基づき、厚生労働省が平成 30 年 12 月 28 日付けで指針を公表しました¹¹。

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・有期雇用労働法では、短時間労働者・有期雇用労働者について、通常の労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明が義務化されました(パートタイム・有期雇用労働法第 14 条)。

¹⁰ 「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいいます(パートタイム・有期雇用労働法第 2 条第 3 項)。

¹¹ 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(平成 30 年厚生労働省告示第 430 号)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000465454.pdf>

- 1 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第8条から前条(注:第13条)までの規定により措置を講ずべきこととされている事項(労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項¹²を除く。)に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。
- 2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第6条から前条(注:第13条)までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。
- 3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

同条に基づく事業主の説明義務に関しては、平成30年12月28日付けで公表された「事業主が講ずべき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措置等についての指針」¹³にその詳細が記載されています。

待遇の相違の内容及び理由の説明

一 比較の対象となる通常の労働者

事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

二 待遇の相違の内容

事業主は、待遇の相違の内容として、次の1及び2に掲げる事項を説明するものとする。

1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無

2 次の(1)又は(2)に掲げる事項

(1)通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容

(2)通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準

三 待遇の相違の理由

事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明するものとする。

四 説明の方法

事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とするものとする。ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないものとする。

¹² パートタイム・有期雇用労働法第6条第1項に定義されます。

¹³ <https://www.mhlw.go.jp/content/000467456.pdf>

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政 ADR)の整備

上記 1 の義務や上記 2 の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政 ADR が整備されました。これにより、行政による履行確保及び行政 ADR の対象に有期雇用労働者が含まれることとなりました。また、不合理な待遇の禁止規定(第 8 条)についても、行政による履行確保及び行政 ADR の対象とされることとなりました。

4. 施行期日

パートタイム・有期雇用労働法は、平成 32 年 4 月 1 日に施行されます。ただし、中小企業¹⁴については、平成 33 年 4 月 1 日まで、その適用が猶予されます(調停に関する規定(同法第 26 条及び第 27 条)の改正を除きます。)

¹⁴ 中小企業(中小事業主)とは、その資本金の額又は出資の総額が 3 億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については 5000 万円、卸売業を主たる事業とする事業主については 1 億円)以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が 300 人(小売業を主たる事業とする事業主については 50 人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については 100 人)以下である事業主をいいます。

-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
This newsletter is published as a general service to clients and friends and does not constitute legal advice. Should you wish to receive further information or advice, please contact the authors below.

- 本ニュースレターの執筆者は、以下のとおりです。
弁護士 沢崎 敦一 (nobuhito.sawasaki@amt-law.com)
弁護士 西内 愛 (ai.nishiuchi@amt-law.com)

Authors:

Nobuhito Sawasaki (nobuhito.sawasaki@amt-law.com)

Ai Nishiuchi (ai.nishiuchi@amt-law.com)

- ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、お問い合わせにてお手続き下さいますようお願いいたします。
If you wish to unsubscribe from future publications, kindly contact us at General Inquiry.
- ニュースレターのバックナンバーは、こちらにてご覧いただけます。
Previous issues of our newsletters are available here.