

農業でも見直しが求められる「働き方」

今回のキャスト

社長 藤田 匠、社員 西園寺 千代、剪主 伝法院 千里

アルバイトの人たちが愚痴をこぼしているらしい。仕事内容や待遇でも何か思うところがあるのだろうか。おりしも来年4月には、正社員と非正規社員の間の「不合理な待遇格差」を禁じる法律が施行される。

藤田 千代ちゃん、最近アルバイトの山本さん元気ないけど、何か聞ける？

千代 私も気になっていて、高橋さんに聞いてみたんですけど、はつきりしたことはわからないみたいで。でも、なんだか嫌な予感がするんですけど、最近山本さんと杉山さんが二人でよく愚痴を言っているらしいんです。子育てのこととか、旦那さんのこととか、基本的には家庭内のことみたいなんですけど、どうも会社に対して思っている部分があるようです。

藤田 なるほど。愚痴の言い合いかあ。嫌だなあ。どうしてそうなっちゃうんだろうね。直接言ってきてくれればいいのになあ。

伝法院 それは難しいですよね。

藤田 先生！こんにちは。やっぱり、アルバイトが経営者に直接意見を言うのって、難しいんでしょうか。伝法院 こんにちは。アルバイトの

方だけでなく、働いている方々は、思っていることがあってもなかなか経営者に意見を言うことは難しいんじゃないですかね。とくに、最近社員もアルバイトも人数が増えて、社長は現場に出る機会も減りましたし、少なくとも、千代さんと二人でやっていた頃とは違うんだと認識しないといけないですね。

藤田 なんとなく、気持ちにはわかりますね。でも、どんな不満があるんでしょうか。なるべく、それぞれの方の都合に合わせて、フレキシブルに対応しているつもりなんですけど。人事制度も整えましたし。

伝法院 結局、制度や規則はいくら工夫しても、慣れがきてしまうんですよ。もちろん、そういう柔軟な姿勢は働くみなさんもみているでしょうし、大きな意味があると思います。でも、それだけではダメ、と山本さんがアルバイトで入って何年

になりますか？

千代 山本さんはもう6年目ですね。お子さんも義務教育を終えて、だいぶ子育ても楽になったと言っていました。よく考えれば、そういう意味でも変化はありますね。

伝法院 そうですね、そういう背景を考えると、働き方も変化していく必要がありますし、仕事内容や賃金設計も見直す時期なのかもしれませんね。マンネリ化してしまっているのかもしれないよ。

藤田 なるほど、そうですね。次のステップだと、施肥計画の設計などでしょうか。

伝法院 仕事の役割が上がったら、同時に賃金についても考えなくてはいいですね。同一労働同一賃金ですね。何を任せていくのか、経営者の腕の見せ所ですね。

■厚生労働省

「パートタイム・有期雇用労働法周知リーフレット」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000473038.pdf> (詳細については案内もあり)

今回の執筆者

矢尾板 初美

(有)人事・労務パートナー／
行政書士／
903シティファーム
推進協議会委員長



明治学院大学国際学部卒業後、総合物流会社を経て行政書士として独立。NPOの設立支援や運営サポートなどコミュニティ創りを支援している。次代に持続可能な農と食を残していくため903シティファーム推進協議会を自ら設立、次世代の農業経営者を応援する「ローカルとつながる田心マルシェ」も開催。

▶ 法改正で「同一労働同一賃金」の規定が強化 ◀

パートタイム・有期雇用労働法（正式名：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）が2020年4月1日から施行されます（中小企業は21年4月1日から）。「働き方改革」の一環として成立した法律です。

この法律により基本給はもちろん、賞与やその他手当などすべての待遇について、正社員と非正規社員との不合理な格差をなくすように求められていきます。これは、一切の差を認めないという趣旨ではありません。ですが、正社員と職務内容や配置の変更の範囲（配置転換の有無等）などが同じ場合は同じ待遇をしなければならず、違いがあるのであればその違いに応じてバランスの取れた待遇にすることが求められます。単に「アルバイトだから」というだけで賃金を低くすることは認められません。

パートタイマーへの労働条件の明示

雇い入れ後に労働条件について疑問が生じ、トラブルになることも少なくありません。このため、パートタイム・有期雇用労働法では、雇い入れの際、労働基準法で義務付けられている明示事項のほか、特にトラブルになりやすい4つの事項について、文書の交付など（パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可）により、速やかに、パートタイム労働者に明示することが義務付けられています。

■労働基準法上の明示事項

- ①契約期間
- ②期間の定めがある契約を更新する場合の基準
- ③就業場所、従事する業務
- ④始業・終業時刻、休憩、休日
- ⑤賃金の決定方法、支払時期など
- ⑥退職（解雇の事由を含む）

⑦昇給

☞違反の場合は30万円以下の罰金

■パートタイム・有期雇用労働法上の明示事項

- ①昇給の有無
 - ②退職手当の有無
 - ③賞与の有無
 - ④相談窓口
- ☞違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、パートタイム労働者1人につき契約ごとに10万

円以下の過料

■就業規則の作成または変更

就業規則は労働者の過半数で組織する労働組合等の意見を聴かなければならないこととされていますが、パートタイム労働者に適用される就業規則の作成または変更に当たっては、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くことが努力義務とされています。

格差には合理的な理由が必要

正社員と非正規社員との間に、もし支給する基本給や手当に差があるのであれば、なぜ差を設けているのか検討が必要です。その待遇差に合理的な理由がある場合は問題ありませんが、合理的な理由がない場合はその格差がなくなるよう是正が必要になります。

この格差の理由については、使用者は労働者に説明できるように整理しておく必要があります。パートタイム・有期雇用労働者法により、労働者に対して待遇に関する説明が義務付けられたためです。先行法より強化・創設された説明義務は以下のとおり（法第14条第1～3項）。

- ①有期雇用労働者を雇用する際、待遇内容および待遇決定の考慮事項に関する説明義務
- ②有期雇用労働者から正社員との待遇差につき説明を求められた際の説明義務
- ③説明を求めた労働者に対する不利益取扱いの禁止

これらの説明義務は、必ずしも説明を求めた社員が納得するまで説明することを求めてはいませんが、「アルバイトだから、パートタイムだから」では義務を果たしたとは言えません。たとえば勤務年数や業務内容・業績・責任の度合いなどが同じなのに、パートタイマーの待遇を正社員より低くすることは許されません。

待遇差があるのであれば、なぜ差があるのか、支給している各手当の趣旨・目的から合理的な理由を説明できるよう検討を進めておきましょう（厚生労働省のWEBサイトにも同一労働同一賃金のガイドラインも示されていますので参考に）。

仮に説明を求める労働者が出てこなかったとしても、「正社員と同じことをやっているはずなのに……？」と内心思っている労働者はいるはずです。労働者が安心して働ける環境にすべく、早めに取り組みを進めてはいかがでしょうか。