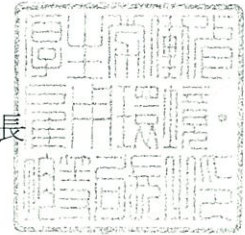


各 位

厚生労働省雇用環境・均等局長



「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」等の周知について

雇用環境・均等行政の推進につきましては、平素より格別の御協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

さて、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」(平成30年法律第71号)による改正後の「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」(平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」といいます。)については、「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)(いわゆるガイドライン)等とともに、2020年4月1日から施行されます(中小企業への適用は2021年4月1日)。

パートタイム・有期雇用労働法は、同一企業内における正社員(無期雇用フルタイム労働者)と短時間労働者・有期雇用労働者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にすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにするものです。

今般、パートタイム・有期雇用労働法に対応するための事業主への支援策の1つとして、パンフレット「パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書」(以下「手順書」といいます。)を作成しました。

手順書は、自社の待遇がパートタイム・有期雇用労働法の内容に沿ったものかを点検できるものとなっております。

また、併せて法周知のためのリーフレット及びポスターを作成し、厚生労働省ホームページ(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>)にも掲載したところです。

つきましては、多くの事業主が自主的に自社の雇用管理の状況を点検・確認し、必要な改善に向けた取組を積極的に進めるよう、貴傘下団体、会員企業等への手順書等の周知につきまして、御協力をいただけますようお願い申し上げます。

【連絡先】

厚生労働省雇用環境・均等局

有期・短時間労働課(担当:和田、竹島)

〒100-8916 千代田区霞が関1-2-2

TEL: 03-5253-1111(内線: 7868) FAX: 03-3502-6821

事業主の皆さま、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま

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。



厚生労働省・都道府県労働局

同一労働
同一賃金
への対応に
向けて

事業主のみなさまへ

2020年4月1日施行

(中小企業は2021年4月1日から適用)

パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書



自社の状況が法の内容に沿ったものかをあらかじめ把握するため、

このパンフレットに沿って社内の制度の点検を行いましょう。

点検の結果、制度の改定の必要があれば、法の施行までに改定の準備を進めましょう。

事業主に求められることは・・・？

1

同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。

2

事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。



※ 短時間労働者だけでなく、フルタイム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。

なお、派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、不合理な待遇差を設けること等が禁止されます。

我が国が目指す同一労働同一賃金は、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(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間の不合理な待遇の差をなくすことを目指すものです。



厚生労働省 都道府県労働局