

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
正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間の
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)

法の対象となる労働者に、有期雇用労働者が含まれることになりました。

◆「パートタイム労働者」の定義

パートタイム・有期雇用労働法の対象である「短時間労働者」(パートタイム労働者)は、「1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の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」になり、**企業単位**で判断することになります。

◆「通常の労働者」の定義

業務の種類ごとに「通常」の判断を行うことは変わりませんが、**いわゆる正規型の労働者と無期雇用フルタイム労働者(事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者)**となります。

改正のポイント

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、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

非正規雇用労働者は、「**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、**非正規雇用労働者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)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**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の対象になります。

4 その他

法の対象となる労働者に有期雇用労働者が含まれるため、

(1) 雇い入れの際、すべてのパート・有期雇用労働者に「**昇給の有無**」「**賞与の有無**」「**退職手当の有無**」「**相談窓口**」の明示が義務付けられます。

(2) パート・有期雇用労働者について、通常の労働者(正社員)への**転換の措置**を講ずることが義務づけられます。