

同一労働同一賃金！

パートタイム・有期雇用労働法が施行されました

正社員と非正規社員の間不合理な待遇差を禁止！

令和2年4月1日施行

中小企業においては、令和3年4月1日から適用になります

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間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した。

※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。

改正のポイント

非正規雇用労働者（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を統一的に整備されました。

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した。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ています。

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した。

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)※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が整備されました。

※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。

なお、派遣労働者については、中小企業においても令和2年4月1日から適用されましたのでご注意ください。

【問合せ先】



千葉労働局雇用環境・均等室 (043-221-2307)