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

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の間で、基本給や賞与など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。
裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

均衡待遇規定＜法第８条＞ **（不合理な待遇差の禁止）**	①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの
均等待遇規定＜法第９条＞ **（差別的取扱いの禁止）**	①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

※4 職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

❶ **均衡待遇規定**について、**個々の待遇**※5**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。＜法第８条＞**
※5 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

❷ **均等待遇規定**について、新たに**有期雇用労働者**も**対象**とする。**＜法第９条＞**

❸ 待遇ごとに判断することを明確化するため、**ガイドライン（指針）を策定。＜法第15条＞**

【改正前→改正後】 ○：**規定あり**　△：**配慮規定**　×：**規定なし**　◎：**明確化**

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ❶	△ → ○＋労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ❷	× → ○＋労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○ ❸	× → ○

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、事業主に対して**説明を求めることができるようになります。**

❶ **有期雇用労働者**に対する、**雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項**に関する**説明義務**を創設。**＜法第14条第１項、第２項＞**

❷ パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の**待遇差の内容・理由**等を**説明する義務**を創設。**＜法第14条第２項＞**

❸ 説明を求めた労働者に対する**不利益取扱い禁止**規定を創設。**＜法第14条第３項＞**

【改正前→改正後】 ○：**規定あり**　×：**規定なし**

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※6**の説明義務**（雇入れ時）	○ → ○	× → ○ ❶	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務（求めがあった場合）	× → ○	× → ○ ❷	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○ ❸	× → ○

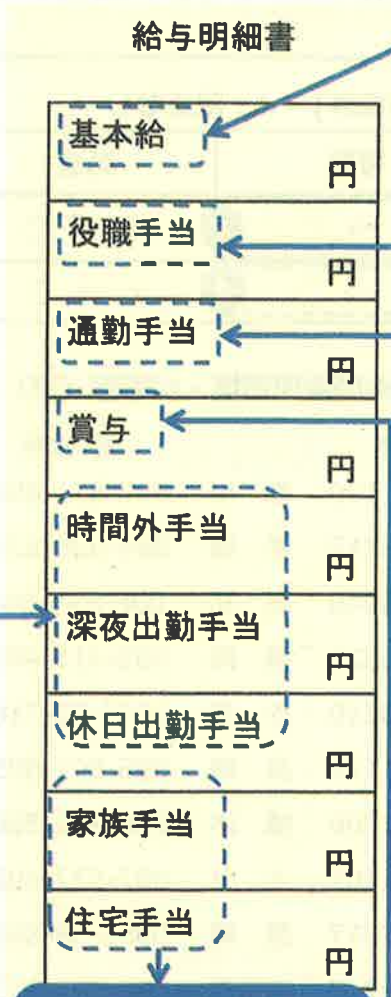
※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

（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）

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

（詳しくはこちら）https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html



基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合）　等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

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

行政による助言・指導等や行政ＡＤＲの規定を整備します。
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。

❶ **有期雇用労働者**についても、**行政による助言・指導等の根拠となる規定を整備**します。
<法第18条>

❷ **「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。
<法第24条、第25条、第26条>

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○ ❶	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○ ❷	× → ○

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ

	電話番号		電話番号		電話番号		電話番号
北海道	011-709-2715	東　京	03-3512-1611	滋　賀	077-523-1190	香　川	087-811-8924
青　森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京　都	075-241-3212	愛　媛	089-935-5222
岩　手	019-604-3010	新　潟	025-288-3511	大　阪	06-6941-8940	高　知	088-885-6041
宮　城	022-299-8844	富　山	076-432-2740	兵　庫	078-367-0820	福　岡	092-411-4894
秋　田	018-862-6684	石　川	076-265-4429	奈　良	0742-32-0210	佐　賀	0952-32-7167
山　形	023-624-8228	福　井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長　崎	095-801-0050
福　島	024-536-4609	山　梨	055-225-2851	鳥　取	0857-29-1709	熊　本	096-352-3865
茨　城	029-277-8295	長　野	026-227-0125	島　根	0852-31-1161	大　分	097-532-4025
栃　木	028-633-2795	岐　阜	058-245-1550	岡　山	086-225-2017	宮　崎	0985-38-8821
群　馬	027-896-4739	静　岡	054-252-5310	広　島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼　玉	048-600-6210	愛　知	052-857-0312	山　口	083-995-0390	沖　縄	098-868-4380
千　葉	043-221-2307	三　重	059-226-2318	徳　島	088-652-2718		

QRコード

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、取組の参考となる情報は、**厚生労働省ホームページ**へ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html

労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、**都道府県労働局需給調整事業部（課・室）**へ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html

具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、**各都道府県働き方改革推進支援センター**へ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html

ポータルサイトでも、パートタイム・有期雇用労働法について情報を提供しています。
https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/

平成31年１月作成　リーフレットNo.１