

第1回～第5回  
雇用形態に関わらない公正な  
待遇の確保のためのセミナー

# パートタイム・有期雇用労働法の説明

Enter



T.C.R.

280-00

# パートタイム・有期雇用労働法 改正のポイント

同一企業内における正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差をなくし、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られるようにすることを目的に法が施行されます。

## 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※<sup>2</sup>）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)※<sup>3</sup>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。

※<sup>2</sup> 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。

※<sup>3</sup> 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。

## 【参考】均等待遇と均衡待遇

均等・均衡待遇は主に①職務内容と②職務内容・配置の変更範囲の2つの基準によって判断されます。

### 「均衡待遇規定」の内容 （不合理な待遇差の禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、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

### 「均等待遇規定」の内容 （差別的取扱いの禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱い禁止

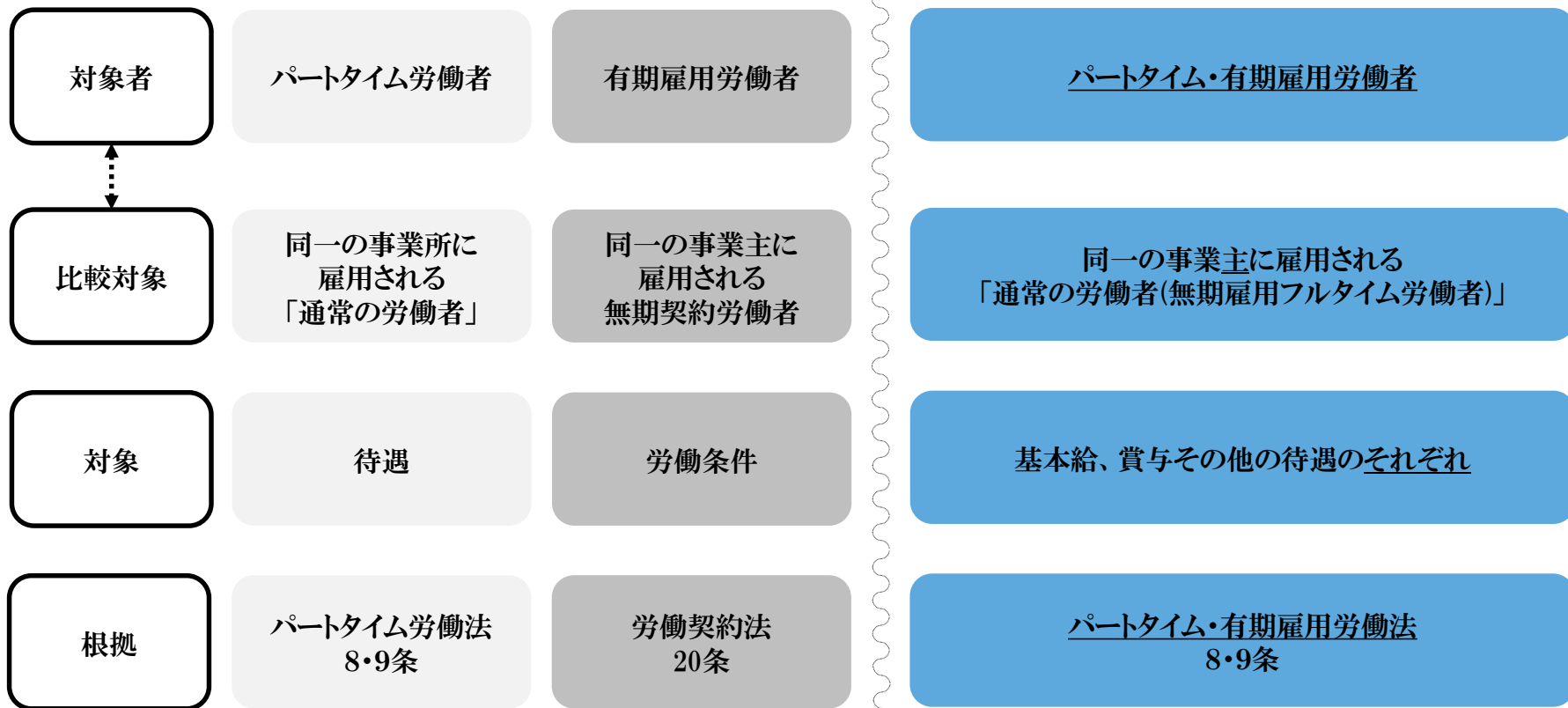
※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

# 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇のそれぞれについて不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

## 法施行前

## 法施行後



# 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、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

- ① 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〉
- ② 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〉
- ③ 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）	○ → ○	× → ○	○ → ○
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）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など