

兼职、定期雇用劳动法的概要

为了完善能够进一步有效发挥兼职劳动者、定期雇用劳动者自身能力的雇用环境，确保与正式员工之间均等・均衡的待遇以及谋求推进转换为正式员工。

1 劳动条件的文件交付和说明义务

- 除了劳动基准法上的文件交付义务外，还规定雇主有义务通过文件的交付等，就加薪、离职津贴、奖金的有无以及咨询窗口等内容进行明示（第6条）（设有过失罚款）
- 雇用时，规定雇主负有就采取的雇用管理的改善措施（工资制度的内容等）进行说明的义务（第14条第1项）
- 兼职・定期雇用劳动者提出要求的情况下，规定雇主负有待遇的内容・理由，待遇决定时考虑的事项进行说明的义务（第14条第2项）
- 禁止以兼职、定期雇用劳动者要求说明理由为原因，进行解雇等不利于劳动者的事情（第14条第3项）
- 规定雇主负有对处理兼职劳动者、有期雇用劳动者咨询的体制进行完善的义务（第16条）

2 促进确保均等・均衡待遇

- （以全部兼职、定期雇用劳动者为对象）
与正式员基本工资，奖金及其他所有待遇，考虑职务的内容，人才使用的机制以及运用等其他情况在内的、参照待遇的性质、目的后被认定为是合适的，禁止设定被认为是不合理的差异（第8条）
- （关于应与正式员工一视同仁的兼职・定期雇用劳动者）
关于基本工资・奖金及其他所有待遇，禁止进行差别对待（第9条）
※“应与正式员工一视同仁的兼职劳动者”：职务内容以及人才使用的机制及运用等与正式员工相同的兼职劳动者

3 推进转换为一般劳动者

- 规定雇主有义务采取措施推进转换为正式员工，如招聘正式员工时对兼职、定期雇用劳动者的宣导，配置新的正式员工时给与应聘的机会，转换为正式员工的考试制度等（第13条）

4 投诉处理・纠纷解决援助

- 规定雇主负有努力自主解决投诉的义务（第22条）
- 关于义务规定，完善都道府县劳动局长进行的纠纷解决援助以及调停（第23条～第26条）

5 实效性的确保

- 通过都道府县劳动局长（由厚生劳动大臣委任）进行报告的征收、建议、指导以及劝告（第18条第1项）
- 对拒绝报告・虚假报告的行为进行处罚（第30条）
- 对不遵守厚生劳动大臣劝告的雇主进行公布（第18条第2项）