

パートタイム・有期雇用労働法のポイント

※赤字は2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日)改正事項

パートタイム・有期雇用労働法とは

同一企業内における通常の労働者(※)と短時間・有期雇用労働者と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られるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにすることを目的としています。

法の対象者に有期雇用労働者が含まれます(フルタイム有期雇用労働者も含まれます)。
法の適用単位が「事業所」単位ではなく、「**事業主(企業)**」単位になりました。

※「通常の労働者」とは、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイムの労働者をいいます。

法の対象となるパートタイム労働者、有期雇用労働者とは

法の対象になる「短時間労働者(パートタイム労働者)」とは、1週間の所定労働時間が、同じ事業主に雇用される通常の労働者に比べ短い労働者です。

「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約をしている労働者です。

いずれも、パート、アルバイト、嘱託、臨時社員などの呼び方とは関係ありません。

労働条件に関する文書の交付等(第6条)

義務

- 1 事業主は、短時間・**有期雇用労働者**を雇い入れた時は、速やかに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」について文書の交付などにより明示しなければならない。
- 2 事業主は、1の4つの事項以外のものについても、文書の交付などにより明示するように努めなければならない。

就業規則の作成の手続き(第7条)

努力義務

事業主は、短時間・**有期雇用労働者**に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならない。

相談のための体制の整備(第16条)

義務

事業主は、短時間・**有期雇用労働者**の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。

パートタイム・有期雇用労働法に関する問い合わせ先

秋田労働局 雇用環境・均等室

TEL 018-862-6684

〒010-0951 秋田市山王7丁目1-3 秋田合同庁舎4階

不合理な待遇の禁止(第8条)

均衡待遇

義務

Point

事業主は、基本給、賞与その他のそれぞれの待遇(※)について、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の①職務の内容(業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度)、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の間に不合理と認められる相違を設けてはならない。

※基本給、賞与、通勤手当、皆勤手当、福利厚生、教育訓練など

均衡：違いを意識して処遇(待遇)する

差別的取扱いの禁止(第9条)

均等待遇

義務

事業主は、①職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、②職務の内容及び配置の変更の範囲が、雇用関係が終了するまでの全期間において、通常の労働者と同一と見込まれる者(以下「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。)については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

均等：等しく処遇(待遇)する

賃金(第10条)

均衡待遇

努力義務

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金(通勤手当その他省令で定めるものを除く)を決定するように努めなければならない。

教育訓練(第11条)

均等待遇

- 1 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、その通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容が同じ短時間・有期雇用労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合を除き、その短時間・有期雇用労働者に対しても実施しなければならない。

均衡待遇

- 2 事業主は、1のほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く)の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ、その短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めなければならない。

福利厚生施設(第12条)

均等待遇

義務

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして省令で定めるもの(食堂、休憩室、更衣室)については、その雇用する短時間・有期雇用労働者(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く)に対しても、利用の機会を与えなければならない。

通常の労働者への転換(第13条)

義務

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っている短時間・有期雇用労働者に周知する。
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っている短時間・有期雇用労働者にも応募の機会を与える。
- ③ 短時間・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける。
など

※「短時間正社員」への転換推進措置を講ずることでも法第13条を履行したことになります。その場合は、「正規型のフルタイムの労働者」への転換を希望する短時間労働者の希望に応じて、「短時間正社員」への転換後に「正規型のフルタイムの労働者」に転換できる制度を設けることが望ましいと考えられます。

→短時間正社員制度の概要や導入手順等については、[短時間正社員制度導入ナビ](#) [検索](#)

※短時間・有期雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した場合は、「キャリアアップ助成金」を利用できます(支給要件をご確認ください)。

→「キャリアアップ助成金」の支給要件等については、[キャリアアップ助成金](#) [検索](#)

事業主が講ずる措置の内容等の説明(第14条)

義務

- 1 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、実施する雇用管理の改善措置の内容(賃金制度の内容、教育訓練、福利厚生、正社員転換措置)について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。
- 2 **Point** 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びにその待遇を決定するに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。
- 3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が2の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

行政による事業主への助言・苦情の自主的解決・紛争解決の援助(第18・22～26条)

厚生労働大臣から委任を受けた都道府県労働局長は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るために必要があると認めたときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

事業主は、短時間・有期雇用労働者からの苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に苦情の処理を委ねるなどして、自主的な解決を図るように努めなければならない。

事業主又は労働者が援助を求めた場合、次の紛争解決援助の仕組みがある。

- ・都道府県労働局長による紛争解決の援助
- ・均衡待遇調停会議による調停

援助の対象はパートタイム・有期雇用労働法の義務事項、差別的取扱いの禁止事項であり、不合理な待遇差の禁止が追加された。

「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（同一労働同一賃金ガイドライン）」の概要

ガイドラインは、雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めたものであり、通常の労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）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、いかなる待遇差は不合理なものではないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものの。

(詳しくはこちら) ▶厚生労働省 HP /同一労働同一賃金ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



留意点

- ・通常の労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消等を行うに当たっては、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とはいえない。
- ・通常の労働者のすべての雇用管理区分との間で不合理な待遇差の解消が求められる。
- ・定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。

基本給

労働者の「①職業経験又は能力に応じて」、「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、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は、その相違に応じた支給を求めている。

〔例〕労働者の職業経験又は能力に応じて基本給を支給する場合、キャリアコースの能力を習得した通常の労働者にはその能力に応じた基本給を支給し、習得していない短時間・有期雇用労働者には支給しないことは問題とならない。

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、通常の労働者と同一の貢献である短時間・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。

〔例〕会社の業績等への貢献に応じて賞与を支給する場合、通常の労働者と同一の貢献がある有期雇用労働者に賞与を支給しないことは問題となる。

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、通常の労働者と同一の役職に就く短時間・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:精皆勤手当(同一の業務内容の場合)、
特殊作業手当(同一の危険度または作業環境の場合)等

〔例〕役職手当について、役職の内容に対して支給する場合、正社員と同一の役職名で同一の内容の役職に就く有期雇用労働者に、役職手当を低く支給していることは、問題となる。

通勤手当等

通勤手当等については、短時間・有期雇用労働者には通常の労働者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

※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。