

パートタイム・有期雇用労働法が中小企業にも適用となります！
(令和3年4月1日施行 ※大企業は令和2年4月1日施行)

☆ **パートタイム・有期雇用労働法のポイント**

◎ **不合理な待遇差の禁止について**

同一企業内において、正規雇用労働者とパートタイム・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。

能力や経験などに応じて基本給等を支給する場合は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が求められています。

パートタイム・有期雇用労働者を雇用している事業所におかれては、法の適用となるまでに社内制度の点検を行う必要があります。

厚生労働省では、同一労働同一賃金ガイドラインに沿った「**パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書**」を作成し、ホームページに掲載しています。

個別具体的に会社の状況を記載して点検してみましよう。



★ **「同一労働同一賃金特集ページ」(厚生労働省ホームページ内)**

HPアドレス <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

福井労働局では「**パートタイム・有期雇用労働者特別相談窓口**」を実施しています
(8時30分～17時 福井労働局雇用環境・均等室)

<パートタイム・有期雇用労働法 第8条 不合理な待遇の禁止>

【対象：すべてのパートタイム・有期雇用労働者】

事業主は、雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、その待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）、その他の事情のうち、その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、不合理と認められる相違を設けてはならない。

<パートタイム・有期雇用労働法 第9条 差別的取り扱いの禁止>

【対象：通常の労働者と職務の内容及び職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が同じであるすべてのパートタイム・有期雇用労働者】

事業主は、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が通常の労働者と同一のパートタイム・有期雇用労働者については、パートタイム・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、差別的取り扱いをしてはならない。

◆事業主は、パートタイム・有期雇用労働者と同一の事業所に雇用される通常の労働者や職務の内容が同一の通常の労働者との間だけでなく、**雇用する全ての通常の労働者との間で**不合理と認められる相違を設けることが禁止されています。

◆賃金の支給額については、所定労働時間が短いことに基づく合理的な差異や、個人の勤務成績により生じる差異によるものについては許容されますが、**例えば、通勤手当のように、一般的に所定労働時間の長短に関係なく支給されるものについては、通常の労働者と同様に支給する必要があります。**

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための支援ツール

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための支援ツールとして、厚生労働省ホームページの「**同一労働同一賃金特集ページ**」に以下の資料が掲載されております。

自社の状況に応じてご参照ください。

HPアドレス<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

●パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書

自社の待遇の状況が法律の内容に沿ったものなのかどうか、点検の手順を支援しています。

●不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

具体例を付しながら、各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を示しています。

全業種共通の業界共通版と、業界の特性を踏まえた7業界（スーパーマーケット、食品製造、印刷、自動車部品製造、生活衛生、福祉）の業界別マニュアルがあります。

●職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル

基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度や賃金制度を設計する1つの手法として職務評価について解説しています。



厚生労働省ホームページ内の「**パートタイム労働者、有期雇用労働者の雇用管理の改善のために**」でも法律のあらまし、概要等がダウンロードできます（印刷した冊子は労働局にもございます。ご希望の際は雇用環境・均等室まで）。

厚生労働省アドレス



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>

専門家の支援を受けることができます

●働き方改革推進支援センター

労働時間のノウハウや賃金制度の見直しなど、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が**無料**で相談に応じます。

●職務分析・職務評価の導入支援

職務分析・職務評価の手法を用いた賃金制度の見直しを検討する企業に対し、職務評価コンサルタントを**無料**で派遣します。

またセミナーを実施しています。

職務分析・職務評価普及事業事務局

PwCコンサルティング合同会社

（厚生労働省委託先）

E-mail : jp_cons_mhlw_syokumu@pwc.com

TEL : 03-6869-2015 FAX : 03-6869-0876

改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定義務等の対象拡大について
～101人以上の事業主の皆様は令和4年4月1日の義務化に向けご準備ください！

「女性活躍推進法」の改正により、令和4年4月1日から、女性活躍推進のための行動計画の策定や情報公表の義務が、常時雇用する労働者が101人以上の事業主まで拡大されます。

対象事業主は、自社の女性の活躍状況について現状分析や課題把握を行った上で、計画期間、数値目標、取組内容、実施時期を定めた「一般事業主行動計画」を策定し、管轄の労働局へ届け出ることが必要となります。（令和4年3月31日までは300人以下の事業主は努力義務）。

法律の詳細や支援については、厚生労働省ホームページの「女性活躍推進法特集ページ」でご覧いただけます。

★**女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ内）**

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

福井労働局では行動計画策定に向けて個別相談を実施しています。

受付時間 9時～17時 場所 福井労働局雇用環境・均等室

電話番号 電話 0776-22-3947（来局の場合はできるだけご予約ください）

女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の一体的な策定について

現在、女性活躍推進法とは別に、「**次世代育成支援対策推進法**」に基づく行動計画の策定、労働局への届出は101人以上の事業主の皆様には既に義務となっており、当局へ「行動計画策定届」を提出いただいています。

これは、女性活躍推進法に基づく行動計画についての届出、ではありませんので、101人以上の事業主の皆様は女性活躍推進法に基づく行動計画をこれから新たに策定していただく必要があります。

しかし、それぞれの法律に定める要件をそれぞれ満たしていれば、両方の法律に基づく行動計画をこれから一体的に策定して、届出を行うことも可能です。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画が終期に近づく事業主の皆様には、次の行動計画策定時には、女性活躍推進法に基づく行動計画と一体型での策定・届出の方法も当局よりご案内しています。

対象となる事業主の皆様は令和4年4月を待たず義務化前の早期取組を是非ご検討いただきたくお願いいたします。

★策定届等資料は、福井労働局ホームページに掲載しておりますのでご活用ください。

* アドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>

(ホーム > 各種法令・制度・手続き > 法令・様式集 > 様式集 > 法令・様式集 > 様式集 > 女性活躍推進法関係 >)

ご対応いただくうえでの参考情報等について

★女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ内）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

●中小企業のための女性活躍「行動計画」策定プログラム

企業の4つの基礎項目の把握により、女性の活躍に関する状況をタイプ別に分け、タイプ別の行動計画目標、取組内容が提案されます。

●中小企業のための女性活躍推進事業（厚生労働省委託事業）

300人以下の事業主の方を対象に女性活躍推進法に基づく行動計画策定や認定取得に関する電話相談受付、個別訪問支援、説明会の開催を**無料**で行っています（令和2年度は（株）東京リーガルマインド「女性活躍推進センター」で行っています）。

【女性活躍推進説明会WEBセミナー】2月以降開催予定 令和3年 2/17（水） 2/26（金）

【申込先】女性活躍推進センター専用HP <https://joseikatsuyaku.com/>

●女性の活躍推進企業データベース

行動計画の外部への公表や女性の活躍に関する情報公表の掲載先としてご利用できます。業種、規模別に他社の取組を検索、閲覧もできますので、自社の行動計画策定のヒントとすることもできます。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>