

## 【労務】同一労働同一賃金に関する新たなリーフレットを公表

厚生労働省から、リーフレット「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」等が公表されています。

「パートタイム・有期雇用労働法」は、現行のパートタイム労働法の名称を改めたものです。働き方改革関連法による法改正によって、パートタイム労働法の対象に有期雇用労働者も含めることとし、そのような名称に変更されることになりました。

これは、同一労働同一賃金の実現に向けた法改正の一環であり、その施行は、2020年4月1日（中小企業では1年遅れの適用）とされています。この法改正に対応するための自社の制度の整備には、相当な時間を要することが予想されますので、これらのリーフレットなども参考にして、準備を進めてはいかがでしょうか。

### ■ 正社員と非正規社員の間不合理な待遇差が禁止されます

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に等に関する指針）、パートタイム・有期雇用労働指針が2020年4月1日より施行されます。（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）

（※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 行政による事業者への助言・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）事業者と労働者との間の紛争を、裁判せずに解決する手続のことをいいます。

<リーフレット「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」>

<https://www.mhlw.go.jp/content/000471837.pdf>

<パンフレット「平成30年度労働者派遣法改正の概要<同一労働同一賃金>」>

<https://www.mhlw.go.jp/content/000473039.pdf>

<リーフレット「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」【省令・指針反映版】>

<https://www.mhlw.go.jp/content/000474490.pdf>

〔参考〕「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」

・閲覧用ファイル

<https://www.mhlw.go.jp/content/000468444.pdf>

・印刷用ファイル

<https://www.mhlw.go.jp/content/000467476.pdf>