

事業主の皆さま、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法が 施行されました

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間の
不合理な待遇差が禁止されます！

2020年4月1日施行

(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)

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・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等に関する指針)、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されました。

※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」）に変わりました。

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※²）
について、以下の1～3を統一的に整備しました。

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した。
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した。

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)※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が整備されました。

※³ 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のことをいいます。



職場におけるパワーハラスメント防止対策 (労働施策総合推進法の改正)

施行日

大企業:令和2年6月1日

中小企業:令和4年4月1日

パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！

- 職場におけるパワーハラスメントの防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。(適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります。)

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 就業環境を害すること(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

職場とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については「職場」に含まれる。

労働者とは

正規雇用労働者だけでなく、パートタイム労働者、契約社員等事業主が雇用する労働者のすべてをいう。

パワハラ指針に定められている事業主が講ずべき措置

●事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① パワーハラスメントの内容
・パワーハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ② パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

●相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
パワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

●職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正にすること。
- ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。

●併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ⑩ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。