

同一労働
同一賃金
への対応に
向けて

事業主のみなさまへ

2020年4月1日施行

(中小企業は2021年4月1日から適用)

パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書



自社の状況が法の内容に沿ったものかをあらかじめ把握するため、

このパンフレットに沿って社内の制度の点検を行きましょう。

点検の結果、制度の改定の必要があれば、法の施行までに改定の準備を進めましょう。

事業主に求められることは・・・？

1 同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。

2 事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。



※ 短時間労働者だけでなく、フルタイム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。
なお、派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、不合理な待遇差を設けること等が禁止されます。
我が国が目指す同一労働同一賃金は、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(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間の不合理な待遇の差をなくすことを目指すものです。