

監督署の窓

2020年4月から、
「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」
(パートタイム・有期雇
用労働法)が施行され、
正規・非正規労働者間の
不合理な待遇差が禁止さ
れます。(中小企業は、
2021年4月から)
パートタイム・有期雇
用労働法の第8条で「事
業主が、雇用するパート
タイム労働者の待遇と通
常の労働者の待遇を相違
させる場合は、その待遇
の相違は、職務の内容・

正規・非正規労働者間の不合理な待遇差の解消について



配置の変更の範囲(人材活用の仕組みや運用など)、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであつてはならない」と規定され、パートタイム労働者の待遇の原則的な考え方(「不合理な待遇差の禁止」)が示されています。

さらに同法の第9条で「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労働者については、

記の第8条の規定でパートタイム労働者全体に適用される原則的な考え方(「不合理な待遇差の禁止」)を示し、さらに上記の第9条の規定でパートタイム労働者の中でも正規労働者と「職務の内容(業務内容・業務に伴う責任の程度)が同じ」であり、かつ「職務の内容・配置の変更の範囲(転勤の有無・範囲、職務内容・配置変更の有無・範囲)」が同じパートタイム労働者(非正社員と同じ責任を有する業

パートタイム労働者であることを理由として、その待遇について、差別的取扱いをしてはならない」と規定され、差別的取扱いの禁止が明記されています。

務を行い、かつ、正社員と同じ転勤や配置転換があるパートタイム労働者)について差別的取り扱いの禁止を規定しています。

実務上「正規労働者とパートタイム労働者の不合理な待遇差や差別的な取扱いが禁止される」と言われても、具体的にどのようなケースが不合理な待遇差や差別的な取扱いとなるのか、あるいはならないのか判断に迷うことが多いのではないかと想定されます。

そこで、パートタイム・有期雇用労働法の施行を受けて「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)が策定され(不合理な待遇差)の具体例が示されました。(厚生労働省ホームページに掲載されています)

皆様におかれましては、具体的な判断に迷われるようなケースがございましたら(同一労働同一賃金ガイドライン)を確認いただきますとともに、愛知労働局雇用環境・均等部指導課(☎052-857-0312)、愛知働き方改革推進支援センター(☎0120-521754)にご相談いただけますよう、お願い申し上げます。

名古屋北労働基準監督署の
ダイヤルインご案内

監督係(方面)	052-961-8653
安全衛生課	052-961-8654
労災課	052-961-8655