

# 1

## パート・有期労働法と改正点 の基本解説

令和2年4月1日施行

中小企業は令和3年4月1日から新法適用

### 改正の趣旨—雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

これまでの法制度では、短時間労働者（以下「パートタイム労働者」といいます）をその適用対象とするパートタイム労働法において、パートタイム労働者の待遇について、いわゆる正規雇用の労働者等（通常の労働者）との均衡待遇や均等待遇に関する規定（同法8条、9条）が設けられていました。また、有期雇用労働者については、労働契約法（以下「労契法」といいます）において、無期雇用労働者との間に不合理な労働条件の相違があってはならないことが規定されていました（同法20条）。一方、派遣労働者については、その待遇に関し派遣元事業主の配慮義務や派遣先の努力義務が定められているものの、派遣先の労働者との均等・均衡待遇について明確な規定はありませんでした。

### パート・有期雇用労働者の待遇改善のための制度見直し

(例) 改正前 改正後  
× → ○

		パートタイム労働者	有期雇用労働者
不合理な待遇差の解消	均等待遇規定	○ → ○	× → ○
	均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎
	ガイドライン	× → ○	× → ○
説明義務	本人に対する雇用管理上の措置の内容	○ → ○	× → ○
	待遇決定に当たっての考慮事項	○ → ○	× → ○
	待遇差の内容・理由	× → ○	× → ○
履行確保措置・裁判外紛争解決等	行政による履行確保措置(助言・指導等)	○ → ○ <small>(均衡待遇は明確な場合のみ対象)</small>	× → ○
	行政ADR(労働局長による紛争解決援助、調停等)	△ → ○ <small>(均衡待遇は対象外)</small>	× → ○

□は新設 ○…規定あり ×…規定なし ◎…明確化

平成30年の働き方改革関連法の成立により行われたパートタイム労働法、労契法及び労働者派遣法の改正は、同一企業内において、パートタイム労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者について、正規雇用労働者（正社員等）との不合理な待遇差を解消するための均等・均衡待遇に関するルールを法律上斉一的に整備したものです。これにより、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られるようにし、多様で柔軟な働き方を選択することができることを目的としています。

さらに、公正な待遇の確保に実効性を持たせるための仕組みとして、パートタイム労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者について、待遇に関する説明義務や履行確保措置、紛争解決制度も整備されました。

## 1 パート・有期労働法への改称と有期雇用労働者への適用拡大

パートタイム労働法は、今回の改正により、従来その適用対象とされていたパートタイム労働者に加え、期間の定めのある労働契約を締結している有期雇用労働者も適用対象とすることとし、これに伴い、法律名も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム労働法）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」（以下「パート・有期労働法」といいます）に改称されました。

### 1 適用が1年間猶予される中小事業主

改正後のパート・有期労働法の施行は令和2年4月1日からですが、中小事業主への適用は1年間猶予され、令和3年4月1日から適用されます。中小事業主の具体的な範囲については、業種によって要件に違いがあり、①資本金の額または出資の総額、②常時使用する労働者数が次のいずれかを満たしていれば中小事業主となります。

#### ● パート・有期労働法の適用が令和3年4月からとなる中小事業主の範囲

（時間外労働が月60時間を超えた場合の50%以上の割増賃金率の適用が令和5年3月まで猶予されている中小事業主と同じ）

##### ① 資本金の額または出資の総額

小売業	5,000万円以下
サービス業 （例：情報通信業、病院、不動産業、宿泊業等）	
卸売業	1億円以下
上記以外 （例：製造業、建設業、運輸業等）	3億円以下

##### ② 常時使用する労働者数

小売業	50人以下
サービス業	100人以下
卸売業	
上記以外	300人以下

または