

兼职劳动法的概要

为了完善能够进一步有效发挥兼职劳动者自身能力的雇用环境，谋求兼职劳动者认可性的提高、确保与正式员工之间均等・均衡的待遇以及推进转换为正式员工。

1 劳动条件的文件交付和说明义务

- 除了劳动基准法上的文件交付义务外，还规定雇主有义务通过文件的交付等，就加薪、离职津贴、奖金的有无以及咨询窗口等内容进行明示（设有过失罚款）（第6条）
- 雇用兼职劳动者时，规定雇主负有就采取的雇用管理的改善措施（工资制度的内容等）进行说明的义务（第14条第1项）
- 兼职劳动者提出要求的情况下，规定雇主负有就决定待遇时考虑的事项进行说明的义务（第14条第2项）
- 规定雇主负有对处理兼职劳动者咨询的体制进行完善的义务（第16条）

2 促进确保均等・均衡待遇

- 以全部兼职劳动者为广泛对象，关于兼职劳动者的待遇，规定《短时间劳动者待遇的原则》，确保与正式员工待遇的差异，考虑职务的内容、人才使用的机制以及其他情况，不应是不合理的（第8条）
- 关于应与正式员工一视同仁的兼职劳动者，禁止进行差别对待（第9条）
※“应与正式员工一视同仁的兼职劳动者”：职务内容以及人才使用的机制与正式员工相同的兼职劳动者
- 关于其他兼职劳动者，规定雇主有义务对薪资的决定、教育训练的实施以及福利保险设施的利用，根据多样的工作实情，努力确保与正式员工保持均衡的待遇（第10条～第12条）

3 推进转换为一般劳动者

- 规定雇主有义务采取措施推进转换为正式员工，如招聘正式员工时对兼职劳动者的宣导、配置新的正式员工时给与兼职劳动者应聘的机会、转换为正式员工的考试制度等（第13条）

4 投诉处理・纠纷解决援助

- 规定雇主负有努力自主解决投诉的义务（第22条）
- 关于义务规定，完善都道府县劳动局长进行的纠纷解决援助以及调停（第23条～第26条）

5 实效性的确保

- 通过都道府县劳动局长（由厚生劳动大臣委任）进行报告的征收、建议、指导以及劝告（第18条第1项）
- 对拒绝报告・虚假报告的行为进行处罚（第30条）
- 对不遵守厚生劳动大臣劝告的雇主进行公布（第18条第2项）