雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差の解消 ～
（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

見直しの目的

**同一企業内における正規と非正規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られるようにすることで、
多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。**

見直しの内容

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備　（解説ページ）

（１）パートタイム労働者・有期雇用労働者・・・・・・　2

（２）派遣労働者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3

【参考】「同一労働同一賃金ガイドライン案」の概要・・・・・　4

② 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化・・・・・　5

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)の規定の整備・・・・・・　5

施行期日

2020年４月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（注）の適用は2021年４月1日

（注）パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health , Labour and Welfare

①不合理な待遇差をなくすための規定の整備

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」をパート・有期・派遣で統一的に整備します※。

※ 派遣については派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定（次ページ参照）

（１）パートタイム労働者・有期雇用労働者

「均衡待遇規定」の内容

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

「均等待遇規定」の内容

①職務内容※ 、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

（現在）

○ **均衡待遇規定**

パートタイム労働者…規定あり ／ 有期雇用労働者…規定あり

○ **均等待遇規定**

パートタイム労働者…規定あり ／ **有期雇用労働者**…**規定なし**

（現在）

どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要がありました。

（改正後）

❶ 均衡待遇規定の明確化

それぞれの待遇（※）ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

❷ 均等待遇規定

新たに**有期雇用労働者**も**対象**とする。

（改正後）

❸

待遇ごとに判断することを明確化し、ガイドラインの策定などによって**規定の解釈を明確に示します。**

【改正前→改正後】 ○：規定あり　△：配慮規定　×：規定なし　◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ❶	△ → ○＋労使協定 ❹
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ❷	× → ○＋労使協定 ❹
ガイドライン	× → ○	× → ○ ❸	× → ○ ❺

❹❺は次ページ参照

①不合理な待遇差をなくすための規定の整備

（２）派遣労働者

（現在）

○ **派遣労働者と派遣先労働者の待遇差** ⇒ 配慮義務規定のみ

★ **派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、**
「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の選択制になります。

＜考え方＞
- 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。
- しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。
- こうした状況を踏まえ、以下の２つの方式の選択制とします。
  １）派遣先の労働者との均等・均衡待遇
  ２）一定の要件を満たす労使協定による待遇

（改正後）

○ **下のいずれかを確保することを義務化します。**（前ページの表❹）
（１）派遣先の労働者との均等・均衡待遇
（２）一定の要件を満たす労使協定による待遇
※ 併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

○ **派遣先事業主に、**派遣元事業主が上記⑴⑵を順守できるよう**派遣料金の額の配慮義務を創設。**

○ 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、**ガイドライン（指針）の策定。根拠**を規定。（前ページの表❺）

（１）派遣先労働者との均等・均衡方式

○ 派遣労働者と派遣先労働者との**均等待遇・均衡待遇規定**を創設。

○ 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

（２）労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。
(派遣先の教育訓練、福利厚生は除く。)

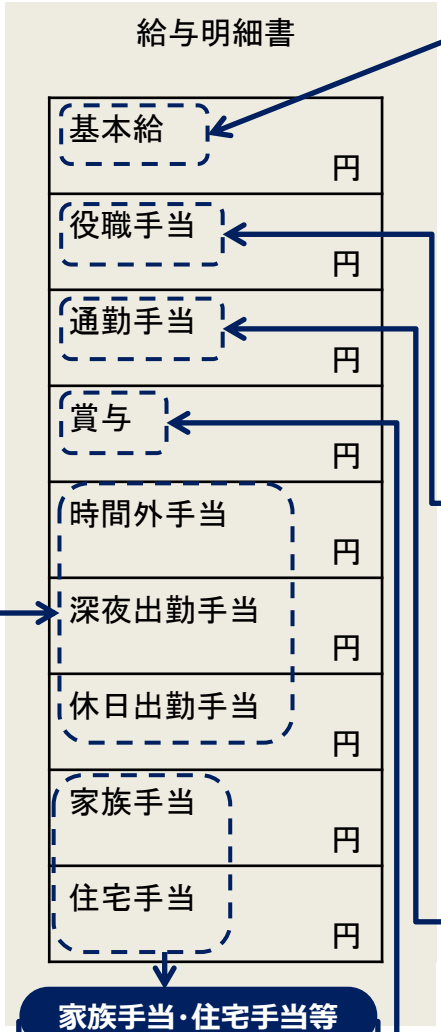
- 賃金決定方法（次の(イ)、(ロ)に該当するものに限る）
  (イ) 協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの
  (ロ) 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの
- 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- 派遣元事業主の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間に不合理な相違がない待遇（賃金を除く）の決定方法
- 派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

「同一労働同一賃金ガイドライン案」の概要

○　本ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したものである。この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付した。なお、具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

○　今後、本ガイドライン案については、関係者の意見や国会審議を踏まえて、最終的に確定する。

（詳しくはこちら）http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html



基 本 給

「①職業経験・能力に応じて」、「②業績・成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給しようとする場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者・パートタイム労働者の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の役職･責任に就く有期雇用労働者・パートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同様の作業の場合）
特殊勤務手当（同様の勤務の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合）

通勤手当等

有期雇用労働者・パートタイム労働者には無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）

賞 与

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者・パートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

家族手当･住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドライン案には示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

時間外手当等

無期雇用フルタイム労働者と同一の時間外、休日、深夜労働を行った有期雇用労働者・パートタイム労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

② 労働者に対する、待遇に関する説明義務を強化します

事業主が労働者に対して説明しなければならない内容を、パート・有期・派遣で統一的に整備します。

❶ **有期雇用労働者**に対し、本人の**待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項**に関する**説明義務**を創設。

❷ **パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者**について、事業主に正規雇用労働者との**待遇差の内容・理由**等の**説明義務**（求めた場合）を創設。

❸ 説明を求めた場合の**不利益取扱い禁止**を創設。

★ **改正によって、非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」についても説明を受けられるようになります。**

【改正前→改正後】○：説明義務の規定あり　×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容（※）	○ → ○	× → ○ ❶	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由	× → ○	× → ○	× → ○ ❷

※賃金、福利厚生、教育訓練など

説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止 ❸

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)※の規定を整備します

※ 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きのことをいいます。

行政による助言・指導等や行政ＡＤＲの規定をパート・有期・派遣で統一的に整備します。

● **有期雇用労働者・派遣労働者**について、行政による裁判外紛争解決手続（**行政ADR**）の根拠規定を整備。

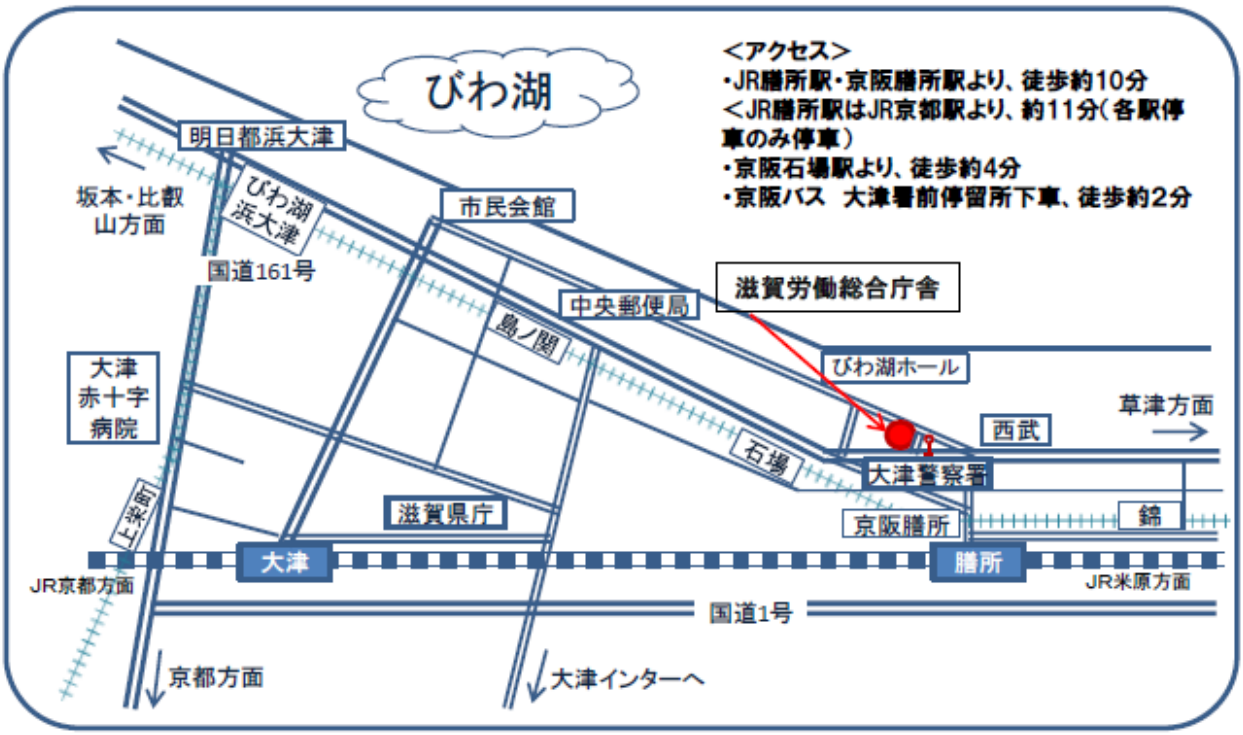
★ **改正によって、「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ＡＤＲの対象となります（無料）。**

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

【改正前→改正後】○：規定あり　△：部分的に規定あり　×：規定なし

（均衡待遇は対象外）

Memo



問い合わせ先

■　パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ

滋賀労働局雇用環境・均等室　（ＴＥＬ）０７７－５２３－１１９０

大津市打出浜14-15　滋賀労働総合庁舎4階

■　労働者派遣法の改正に関するお問い合わせ

滋賀労働局職業安定部需給調整事業室　（ＴＥＬ）０７７－５２６－８６１７

大津市打出浜14-15　滋賀労働総合庁舎5階

■　具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ

滋賀働き方改革推進支援センター　（ＴＥＬ）　０１２０－３７６０－２０

大津市打出浜２-１　コラボしが２１　６階　滋賀県社会保険労務士会内