

# 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社員・非正規社員の間で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社員と非正規社員の間で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 不合理な待遇差の禁止                                  | (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                                     | 4       |
| (参考) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要                      | 5       |
| 2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化                       | 6       |
| 3 行政による事業主への助言・指導等や<br>裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備 | 6       |

## 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。

# 1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

※ 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（4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（不合理な待遇差の禁止）

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

### 「均等待遇規定」の内容（差別的取扱いの禁止）

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)

### 1 均衡待遇規定の明確化

個々の待遇(※)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

### 2 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)

3 待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドライン(指針)を策定。

【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     | ○ → ◎ | ○ → ◎ ① | △ → ○ + 労使協定 ④ |
| 均等待遇規定     | ○ → ○ | × → ○ ② | × → ○ + 労使協定 ④ |
| ガイドライン(指針) | × → ○ | × → ○ ③ | × → ○ ⑤        |

④⑤は4ページ参照

# 均衡待遇規定（パートタイム・有期雇用労働法第8条） について（Q&A）

## Q 1 待遇を比較すべき「通常の労働者」とは？

A 「通常の労働者」とは、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）をいいます。無期雇用フルタイム労働者とは、事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいいます。

通常の労働者の中にも、総合職、一般職、限定正社員など様々な雇用管理区分がありますが、それらの全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差を解消する必要があります。

## Q 2 総合職、限定正社員などの異なる正社員間の待遇差はこの法律の対象になりますか？

A パートタイム・有期雇用労働法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者です。したがって、パートタイム労働者・有期雇用労働者ではない、総合職、限定正社員などの異なる正社員（無期雇用フルタイム労働者）間の待遇差については、この法律の対象ではありません。

## Q 3 事業主は、均衡待遇を確保するために具体的にどのような取組みをすればいいのでしょうか？

A 同一企業内にパートタイム労働者・有期雇用労働者がいる場合には、まずは、それらの労働者の待遇（賃金や教育訓練、福利厚生等）がどのようなものとなっているかを洗い出してみましょう。

そして、個々の待遇が正社員（無期雇用フルタイム労働者）と同一か否か、異なる場合には、その理由について、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等の違いなどによって「不合理ではない」と説明できるか否かを確認してみましょう。待遇差が「不合理ではない」と言いがたい場合には、待遇の改善を検討しましょう。

厚生労働省ホームページに「取組手順書」等を掲載していますのでご活用ください。

## Q 4 就業規則や賃金規定などの見直しに当たって、専門家の支援は受けられますか？

全国47都道府県に置かれている「働き方改革推進支援センター」では、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に労務管理・企業経営などの専門家が無料で相談・支援をしています。

企業への個別訪問も実施していますので、お気軽にお問い合わせください。

# 1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

## (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。

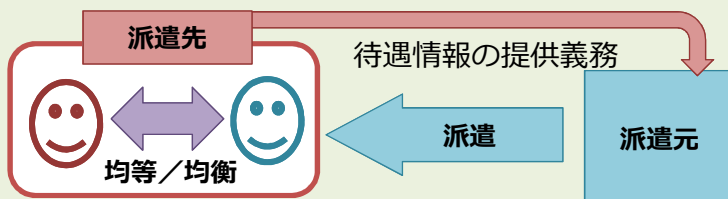
<考え方>

- 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)

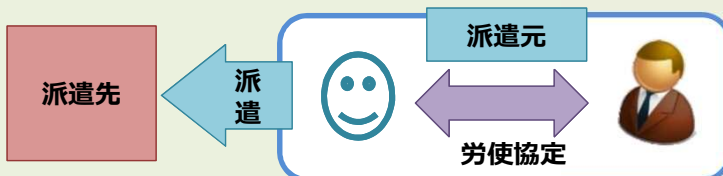
- 下のいずれかを確保することを義務化します。(2ページの表 4)
- (1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- (2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇
- ※ あわせて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。
- 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設。
- 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)の策定根拠を規定。(2ページの表 5)

### (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」の概要

(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)

このガイドライン（指針）は、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、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望めます。

基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載しています。



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

## 給与明細書

|        |   |
|--------|---|
| 基本給    | 円 |
| 役職手当   | 円 |
| 通勤手当   | 円 |
| 賞与     | 円 |
| 時間外手当  | 円 |
| 深夜出勤手当 | 円 |
| 休日出勤手当 | 円 |
| 家族手当   | 円 |
| 住宅手当   | 円 |

### 基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、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。

正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「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

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就く短時間労働者・有期雇用労働者には、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（同一の危険度又は作業環境の場合）  
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）  
精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

### 通勤手当等

短時間労働者・有期雇用労働者には正社員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）等

### 賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献である短時間労働者・有期雇用労働者には、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。

### 時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行った短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

### 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的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。



## 2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

### <雇入れ時>

有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等）に関する説明義務を創設。

### <説明の求めがあった場合>

非正規社員から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。

### <不利益取扱いの禁止>

説明を求めた労働者に対する場合の不利益取扱い禁止規定を創設。

【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    |
|-------------------------|-------|-------|-------|
| 雇用管理上の措置の内容（※）（雇入れ時）    | ○ → ○ | × → ○ | ○ → ○ |
| 待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合） | ○ → ○ | × → ○ | ○ → ○ |
| 待遇差の内容・理由（求めがあった場合）     | × → ○ | × → ○ | × → ○ |
| 不利益取扱いの禁止               | × → ○ | × → ○ | × → ○ |

※賃金、福利厚生、教育訓練など

## 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)<sup>※</sup>の整備

※ 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の規定を整備します。  
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

- 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）の根拠規定を整備します。
- 「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。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

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

## 待遇差の内容・理由の説明義務について（Q&A）

**Q 1 どの正社員（無期雇用フルタイム労働者）と比較して説明すればいいですか？**

A 待遇差の内容・理由の説明については、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）のうち、その職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する正社員（無期雇用フルタイム労働者）が比較対象の労働者となります。

※ なお、パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内で雇用されるすべての正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で不合理な待遇差の解消等が求められますので、ご注意ください。

**Q 2 どんなことを説明すればいいですか？**

A 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間にある待遇差の内容とその理由について説明します。具体的には、事業主は以下の事項を説明します。

### 【待遇差の内容】

- (1) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で、待遇に関する基準（賃金表など）に違いがあるかどうか。
- (2) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇に関する基準（賃金表など）


### 【待遇差の理由】

比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム・有期雇用労働者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明します。

**Q 3 説明方法はどうすればいいですか？**

A 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表など）を活用しながら口頭で説明することが基本です。

ただし、説明すべき事項を全て記載した資料で、パートタイム労働者・有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。

事業主は、労働者が説明を求めたことを理由として**不利益な取扱いをすること**  
は禁止されています。

## Memo

### 問い合わせ先

#### ■パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法に関するお問い合わせ

検索ワード：都道府県労働局

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



・パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

・労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、都道府県労働局需給調整事業部（課・室）へ

#### ■就業規則や賃金規程の整備等の労務管理に関するお問い合わせ

検索ワード：働き方改革推進支援センター

『働き方改革』に関連する様々なご相談に総合的に対応し、支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。

お近くの支援センターまで、是非お気軽にお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

