

厚生労働省説明資料③

非正規雇用労働者に対する 公正な処遇

令和元年12月16日

厚生労働省

雇用環境・均等局 有期・短時間労働課
職業安定局 需給調整事業課

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社員と非正規雇用労働者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。

改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※1 について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの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。

ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 裁判外紛争解決手続(行政ADR) ※2の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

「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。

※1 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※2 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のことをいいます。

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。

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「均等待遇」「均等待遇」をパート・有期・派遣で統一的に整備します。

パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者

「均等待遇」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 を考慮して不合理な待遇差を禁止

「均等待遇」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を禁止

※ 職務内容とは、業務の内容 + 責任の程度をいいます。

(現在)

○ 均等待遇

- パートタイム労働者…規定あり
- 有期雇用労働者…規定あり
- 派遣労働者…配慮規定あり

○ 均等待遇

- パートタイム労働者…規定あり
- 有期雇用労働者…規定なし
- 派遣労働者…規定なし

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。

【改正前→改正後】

- ：規定あり
- △：配慮規定
- ×：規定なし
- ◎：明確化

(改正後)

① 均等待遇規定の明確化

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

② 均等待遇規定

新たに有期雇用労働者・派遣労働者も対象とする。

③ 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。

	パート	有期	派遣
均等待遇規定 1	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○ + 労使協定
均等待遇規定 2	○ → ○	× → ○	× → ○ + 労使協定
ガイドライン 3	× → ○	× → ○	× → ○

施行に向けた支援策について

1. 働き方改革推進支援センターによるきめ細かな相談援助

- 働き方改革に関する総合的支援を目的に、民間団体等に委託して、47都道府県に設置。
- 社会保険労務士などの労務管理の専門家によるフリーストップ型の相談支援やセミナー等を実施するほか、商工会議所・商工会・中小企業団体中央会・市区町村等での出張相談、中小企業・小規模事業者に対する個別相談等のアウトリーチ型支援の強化を図る。

2. 基本的取組をまとめた取組手順書の策定

- 事業主に対し、パートタイム・有期雇用労働法の理解を促進し、不合理な待遇差の解消のために何から着手すべきかを指南する。
- 漫画等も活用し、事業主が手に取りやすいものとし、改正法施行までに取組を行うよう促す。

3. 業界別の同一労働同一賃金導入マニュアルの策定

- 非正規雇用労働者の数や割合が高い業界（※）を中心に、各企業が賃金制度も含めた待遇全般の点検を円滑に行えるよう業界別の導入マニュアルを作成し、周知啓発を図る。

※ スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品業、生活衛生業、福祉業、労働者派遣業の7業界。これとは別に、業界共通編も作成。

4. 職務分析・職務評価の導入支援

- 短時間労働者・有期雇用労働者と正規雇用労働者との基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度・賃金制度を見直す一助となる職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図るため、職務評価に関するマニュアルの周知や、セミナー、コンサルティングを実施する。

5. キャリアアップ助成金による支援

- 非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金規定等または諸手当制度の共通化など処遇改善をした場合等に事業主に対する助成を行う。