

# 正社員と非正規雇用労働者との間の 不合理な待遇差が禁止されます！

非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者※<sup>1</sup>、派遣労働者）について、法改正により以下の1～3の規定を統一的に整備します。

※<sup>1</sup> パートタイム労働法の対象に、有期雇用労働者も含まれることになりました。法律の名称も、「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」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

施行／2020年4月～ ※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日

## 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。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。ガイドライン（指針）※<sup>2</sup>において、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。

※<sup>2</sup> 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かについて、原則となる考え方と具体例を示しています。

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

**均衡待遇規定**  
(不合理な待遇差の禁止)



①職務内容※<sup>3</sup>、②職務内容・配置の変更の範囲、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するもの

**均等待遇規定**  
(差別的取扱いの禁止)



①職務内容※<sup>3</sup>、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの  
※<sup>3</sup> 職務の内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

派遣労働者については、次のいずれかを確保することを義務化します。

(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

★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。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：規定の解釈の明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○+労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○	× → ○

## 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、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。

【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※4（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	× → ○	× → ○	× → ○

※4 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)※5の整備

※5 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。

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。  
「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	△ → ○	× → ○	× → ○

### 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  
**都道府県労働局雇用環境・均等部**（パートタイム・有期雇用労働法）  
**都道府県労働局需給調整事業部（課・室）**（労働者派遣法）  
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



- 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ

**働き方改革推進支援センター**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



注意：通訳者はいません。通訳できる方とお越しくください。